



3 1761 11709862 4



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117098624>

CA1
SS170
- 061

Government
Publications

Promoting Integration



*Annual Report
on the Operation of*
**THE CANADIAN
MULTICULTURALISM ACT**
2006-2007



Canadian
Heritage

Patrimoine
canadien

Canada

Canadian Heritage has published this document to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

The Report aims to increase awareness about the significance to our lives of the *Act*. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This Report is available in alternative media format upon request.

To obtain copies, please contact:

Canadian Heritage
Multiculturalism National Office
11th Floor
15 Eddy Street
Gatineau, Quebec
K1A 0M5

Tel.: (819) 953-1970
Toll Free Number: 1-888-77-MULTI
or 1-888-776-8584
Fax: (819) 997-0880
TTY: (819) 997-3123

Email: Multi_Canada@pch.gc.ca

This document is available on the Canadian Heritage Multiculturalism site:
www.multiculturalism.pch.gc.ca



*Annual Report
on the Operation of*
**THE CANADIAN
MULTICULTURALISM ACT**
2006-2007



TABLE OF CONTENTS

A MESSAGE FROM THE MINISTER OF CANADIAN HERITAGE, STATUS OF WOMEN AND OFFICIAL LANGUAGES, AND THE SECRETARY OF STATE (MULTICULTURALISM AND CANADIAN IDENTITY).....	1
---	----------

FOREWORD	3
-----------------------	----------

EXECUTIVE SUMMARY	5
--------------------------------	----------

PART 1: THE MULTICULTURALISM PROGRAM	9
---	----------

■ ACTIVITY AREA I: SUPPORT TO CIVIL SOCIETY	10
■ ACTIVITY AREA II: RESEARCH AND POLICY DEVELOPMENT	15
■ ACTIVITY AREA III: SUPPORT TO PUBLIC INSTITUTIONS (INCLUDING FEDERAL INSTITUTIONS)	16
■ ACTIVITY AREA IV: PUBLIC EDUCATION AND PROMOTION	18
■ MULTICULTURALISM CHAMPIONS' NETWORK	23
■ MULTICULTURALISM CHAMPION INITIATIVE AT CANADIAN HERITAGE.....	24
■ A CANADA FOR ALL, CANADA'S ACTION PLAN AGAINST RACISM	26
■ THE WAY FORWARD	31

PART 2: IMPLEMENTATION OF THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT ACROSS FEDERAL INSTITUTIONS	33
--	-----------

■ ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES	35
■ IMPLEMENTATION ACROSS FEDERAL INSTITUTIONS	40
■ BEST PRACTICES	70

PART 3: FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION	74
--	-----------

Message from the Minister of Canadian Heritage, Status of Women and Official Languages, and the Secretary of State (Multiculturalism and Canadian Identity)



Guided by our shared values of democracy, freedom, human rights, and the rule of law, Canada continues to attract newcomers seeking refuge and opportunity.

Our country is recognized as a leader among countries that embrace diversity. This was confirmed last year by the choice of Canada as the home for the new Global Centre for Pluralism. Our Government supports this organization, which will promote the values of human rights, good governance, the rule of law, and human development in the years ahead.

The Government of Canada is committed to reaching out to all Canadians, and is developing lasting relationships with ethnic and religious communities in Canada. We encourage communities to participate fully in Canadian society by enhancing their level of economic, social, and cultural integration and we will continue to promote integration in order to encourage prosperity and social cohesion.

Pluralism allows individuals to retain their cultural, linguistic and religious heritage within a framework of shared citizenship.

***Prime Minister
Stephen Harper
(October 2006)***

The Honourable Josée Verner, P.C., M.P.

The Honourable Jason Kenney, P.C., M.P.



Canada Day Poster
Challenge 2007
National Winner

Sharon Huang
Age 15

Richmond,
British Columbia

FOREWORD

Multiculturalism was enshrined as a fundamental value of Canadian society and the Government of Canada with the proclamation of the *Canadian Multiculturalism Act* in 1988. The *Act* requires all federal departments, agencies and Crown corporations to implement the Multiculturalism Policy and ensure their programs, policies and services respond to the needs of Canadians of all backgrounds. Under the *Act*, federal institutions are also expected to report annually on activities they have undertaken to preserve and advance the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document reports to Canadians on the progress these institutions made in 2006-07. The report is divided into 2 main parts:

Part I highlights the main achievements of the Multiculturalism Program of the Department of Canadian Heritage and describes how the program advances the principles of the *Canadian Multiculturalism Act* and supports federal institutions in their efforts to apply the *Act*.

Part II describes achievements and challenges as federal institutions endeavour to implement the principles of the *Act* and provides an overview of various initiatives undertaken across federal institutions to implement the *Canadian Multiculturalism Act* through policies, programs and services.

"Industry and commerce may bring wealth to a country, but the character of a nation is formed by other factors. Race, language, religion, culture and tradition all have some contribution to make, and when I think of the diversity of these factors in Canada today and the achievements that have grown from their union, I feel proud and happy to be Queen of such a nation."

*Queen Elizabeth II,
October 13th 1957,
Thanksgiving Day Broadcast
on CBC Radio & Television*

"If I have helped you feel proud of being Canadian, if I have reminded you of the strength which comes from unity and if I have helped draw your attention to the bright vision of the years ahead, I shall feel well satisfied, because I believe with all conviction that this country can look forward to a glorious future."

*Queen Elizabeth II, 1959,
Speech on departing Canada
after an extensive
cross-country tour*



2006-2007
Mathieu Da Costa
Challenge
Winning Artwork
Ages 13-15

Phil Duffenais
Title: Those of Many
Who Have Contributed

Prince Arthur
Junior High School
Dartmouth, Nova Scotia

EXECUTIVE SUMMARY

Diversity is a source of strength in our country and during 2006-07, the Government of Canada continued to demonstrate its commitment to multiculturalism.

On June 22, 2006, the Government of Canada offered a full apology for the Head Tax imposed on Chinese-Canadians and further announced the implementation of ex-gratia symbolic payments to recognize the stigma and hardship endured as a result of the Chinese Head Tax. The Canadian Government considered the Head Tax imposed on Chinese-Canadians to be inconsistent with the values that Canadians hold today.

Furthermore, Canada is a source of knowledge and experience in fostering pluralism through laws, institutions and federal policies that promote the equal participation of all people in society while encouraging them to retain their cultural, linguistic and religious heritage. In October 2006, the Government of Canada signed an agreement with the Aga Khan Development Network to establish the Global Centre for Pluralism in Ottawa. The mission of the Centre is to promote pluralism as a fundamental value and cornerstone of peace, stability and human development.

With federal policies that encourage diversity, Canada is considered a world leader in supporting pluralism. In this 2006-07 reporting period, federal institutions undertook significant initiatives to advance the principles and requirements of the *Canadian Multiculturalism Act*.

EXECUTIVE SUMMARY

More institutions are demonstrating support for the Act in their corporate culture, starting with embedding references to multiculturalism and diversity in their vision, mission, values, and mandate statements. Federal institutions are increasingly expecting senior management to be accountable for implementing multiculturalism and progressively, more institutions are establishing multiculturalism and diversity committees to undertake initiatives in support of multiculturalism.

Federal institutions recognize and support a wider range of multicultural events both in their workplaces and with the general public. They continue to establish partnerships and consult ethnocultural and other groups to make meaningful improvements to programs and services so that they are more accessible and responsive to a diverse Canadian public. Organizations are regularly examining both internal and external policies to ensure they reflect Canada's diversity, and they continue to implement comprehensive programs to serve the needs of all Canadians from all backgrounds.

Many have taken steps to promote diversity. Institutions continue to work toward bridging potential representation gaps to make their workforces reflective of a diverse Canadian society.

Federal institutions are increasingly recognizing the benefits of having a diverse workforce, including multilingual skills and cultural understanding that help to enhance services to Canadians both at home and abroad, in addition to bringing fresh ideas and diverse perspectives to the workplace.

Federal organizations are increasingly incorporating multiculturalism and diversity in their research undertakings with the ultimate goal of making internal decision-making processes more informed and capable of meeting the needs of Canada's diverse society.

Despite these accomplishments, work remains to be done to fully realize the ideals of the *Canadian Multiculturalism Act* in all federal policies, programs and activities. Multiculturalism goes beyond celebrating the rich heritage of the many cultures in Canada, it is an important component of the broader concept of pluralism, which requires making meaningful efforts to create an inclusive society in which Canadians of all backgrounds can participate and meaningfully contribute to the ongoing evolution of a multicultural Canada.

The institutions profiled in this report are models, having demonstrated progress and continue to adapt to the changing nature of diversity.



2006-2007
Mathieu Da Costa
Challenge
Winning Artwork
Ages 13-15

Julie Lee
Title: Escape to Freedom:
The Journey of
Hanah Lining

St. Aloysius Gonzaga
Secondary School
Mississauga, Ontario

PART 1: THE MULTICULTURALISM PROGRAM

The Department of Canadian Heritage, through the Multiculturalism Program, plays the lead role in the implementation of the federal government's multiculturalism policy. The Multiculturalism Program fosters awareness among federal institutions of their obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*, and aims to support the removal of barriers related to race, ethnicity, cultural or religious background that would prevent full participation in Canadian society. The Multiculturalism Program consists of a diverse collection of policies, programs, research, and outreach and awareness strategies. Program initiatives are carried out through the following four activity areas:

- Support to civil society
- Research and policy development
- Support to public institutions (including federal institutions)
- Public education and promotion

The activities detailed herein illustrate the nature of the work supported by the Multiculturalism Program in the four activity areas.



SUPPORT TO CIVIL SOCIETY

The Multiculturalism Program provides financial support (grants and contributions) through project funding to civil society to focus on issues affecting ethnocultural and racial communities, to enhance their participation in society and to address discrimination and racism. The following are a few examples of the initiatives funded by the Program in 2006-07.

MOSAIC ANTI-RACISM YOUTH PROJECT

(Centre for Northern Families, Yellowknife, NWT)

2001 Census data indicates that, of the 16,420 residents of Yellowknife, 22% identify as Aboriginal and 8% as visible minority. Indications are immigration is rising steadily in the territory and Citizenship and Immigration Canada reported that in 2006, 120 new Canadians took up residence in Yellowknife, due in large part to the vibrancy of the economy.

In 2006, the Centre for Northern Families, which supports women and their families in Yellowknife, adopted a New Canadian and Multicultural Program to provide employment, language training, and other services to new Canadians and multicultural communities. The Centre commissioned a "Needs Assessment of the Ethnocultural Community in Yellowknife," which recommended, among other things, that more be done to help children and youth and to promote diversity and reduce racism. Based on these findings, the Centre developed the *Mosaic Anti-Racism Youth Project*.

Mosaic was a three-month community initiative to engage ethnocultural and Aboriginal youth in discussions on racism, discrimination, intolerance, and stereotyping. This project was designed to help participants develop leadership skills and learn how to address the racism they encounter in their daily lives.

Two youth, one each from the ethnocultural and Aboriginal communities, were hired to facilitate weekly workshops with activities and discussions about racism. Using a range of anti-racism and diversity resources from Canadian Heritage and elsewhere, the youth led activities and discussions on themes including: racism in words and pictures, what is power and who is powerful, and great leaders who stood up to racism. Activities culminated in a full-day event to coincide with the International Day for the Elimination of Racial Discrimination (March 21) and as part of the final workshop, all participants completed a survey entitled "What are you doing to stop racism?"

The youth participants were also asked what next steps could be taken to continue the action and dialogue in their community. Suggestions included: holding more presentations and workshops on cultural diversity, particularly in schools and places where young people gather; presenting workshops on building confidence and self-esteem; and playing music and films made in the North that talk about racism.

The *Mosaic* project engaged 32 young people from cultural communities and 12 from Aboriginal communities. Participants were involved in the planning, organization and facilitation of the project's weekly activities. These young people became more aware of the prevalence of racism and the need to do something about it and learned positive ways to cope with racism, bullying, and stereotyping that racially visible youth may encounter within their schools or in the community. They became more confident and acquired the skills to positively interact with others from diverse backgrounds, and new connections were formed between ethnocultural and Aboriginal young people. The participants are now working with adult volunteers to prepare submissions for the March 21 video competition.

YOUTH LEADERSHIP FOR INCLUSION

(Community Builders, Sudbury and Espanola, ON)

Studies from Sudbury and other Northeastern Ontario communities have demonstrated racism is a serious local issue and that those most often targeted by discriminatory and racist behaviours are Aboriginal peoples. Schools in Sudbury and Espanola/Manitoulin Island have the fourth largest population of Aboriginal students in Ontario.

Teachers, principals, and parent councils in Northern Ontario determined that students are often marginalized because of their race, ethnicity, class, language, and other factors which results in exclusion, bullying (both physical and emotional), and depression among young people. Since many incidents take place out of sight of adults, students need to be equipped with positive leadership skills so they can support their peers in these situations.

For change to occur in schools, children, like adults, need to understand the impact of racism. Community Builders developed a results-oriented, award-winning model of cross-generational leadership to address equity, inclusion, and compassion. Through this model, schools in Sudbury and Espanola/Manitoulin Island have become more caring and inclusive places where children from all backgrounds become more successful learners and more active participants in society.

"Powerful and enduring change can happen when students, teachers, and parents work together to change school culture."

Across 16 elementary schools in Sudbury and Espanola, 350 students from diverse ethnic, racial, linguistic, cultural, and religious backgrounds, including Aboriginal students, were selected to become Student Leaders. Over three years, the students, along with teachers and parents, attended three, four-day Leadership Institutes, where they learned how to build allies, resolve conflict, identify and interrupt acts of racism and oppression, and strengthen individual and group identity. Student Leaders received ongoing coaching and mentoring and served as facilitators in their own schools, giving community-building workshops, developing projects to address equity and inclusion needs, and acting as mediators when conflicts arose.

The program has seen many benefits. Some 10,000 elementary school children were reached through peer education with messages about valuing diversity, being allies to each other, and eliminating oppression. Students have taken on the responsibility of making their schools more caring and inclusive, and they are pleased with their leadership. Student Leaders are more likely to stand up for others and take positive action. School cultures have begun to change to incorporate values of inclusion and cultural pride. People in the school community are talking more openly about racism and other forms of oppression and non-violent conflict mediation is happening more in the classroom and in the school yard. Trainers and the Student Leaders were called on several times to facilitate healing circles around suicide and drug use among youth in the communities and racism and other oppression issues were always raised in these discussions.

In the broader community, Aboriginal adults, immigrant adults, and adults from different social classes spoke to the students on a peer level, and helped deepen everyone's understanding of diversity issues. Aboriginal members of the community felt their heritage, culture, and languages are respected, their leadership valued, their experiences of racism acknowledged and the impact of those experiences understood. A strong relationship of mutual trust and respect has been built within the local First Nations communities.

THIRD INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON HATE ON THE INTERNET*(The League for Human Rights of B'nai Brith, Toronto, ON)*

The Internet has become an attractive channel for hate because of its ability to transcend geographical boundaries, its speed, easy accessibility and anonymity. To address this issue, the League for Human Rights of B'nai Brith organized a two-day international symposium entitled "Hate on the Internet" that examined both the domestic and global dimensions of web-based hate, extremism and terrorism-related activities.

Held in September 2006 in Toronto, it brought together participants from law enforcement, government, legal and legislative, industry, education and community sectors to work towards global, multi-disciplinary solutions to the problem of web-based hate and extremism. The symposium facilitated ongoing national and international collaboration on this issue and encouraged a best practices approach by the Internet industry through voluntary regulation and codes of conduct. While consensus was not reached on voluntary codes due, in part, to the prevailing dictates of international protocols, the symposium did result in the development of new and improved methods to respond, control, and diminish, hate on the Internet.

BARAKA 2007*(Black Islanders Cooperative Limited, Charlottetown, PEI)*

People of African descent and ancestry have a long and rich history on Prince Edward Island and represent approximately 1% of the population. Their history and experiences however have been largely unknown. In order to educate the public about their history, the Black Islanders Cooperative Limited designed and developed a public event project entitled "Baraka", Swahili for "blessings".

Held in Charlottetown in February 2007 during Black History Month, the event celebrated the heritage and contribution of Islanders of African descent. The event included, among other things, workshops, African children's games, a screening of "Journey to Justice" (a film about the history of Canada's black civil rights movement), as well as a play performed by youth of African heritage, and a child's soliloquy of her seven-generation family of black islanders.

The event was a significant learning opportunity and participants were exposed to the history of the African-Islander community, and they learned about the personal experiences, traditions and values, social justice realities, and the contributions of this little-known segment of the population in the history of PEI.

BLACK YOUTH IN ACTION: A BLACK YOUTH COMMUNITY LEADERSHIP AND ANTI-RACISM INITIATIVE

(Canadian Caribbean Association of Halton, Halton Region, ON)

The Black Youth in Action project advances the work of the research study that began in 2003 entitled *Growing Up Black In Oakville*. Results of the study indicated there is an absence of black youth participating in civic committees, boards and advisory councils and it was recommended that local organizations create opportunities for black youth to become more involved.

As well, in response to a 2005 study on youth-police relationships, the Halton Regional Police Service was seeking to establish better relationships with youth in the Halton Region.

In response, the Canadian Caribbean Association of Halton undertook an initiative to bring black youth, the Halton Regional Police, and representatives of the Town of Oakville together. They formed an advisory committee that has been working on the development, implementation and monitoring of the project. This two-year project is focussing on developing conflict resolution, anti-racism, and leadership skills of black youth; creating positive relations with police; and encouraging young people to be part of local decision-making.

Objectives are being achieved through implementation of workshops, training, and partnerships with institutions and community organizations that introduce youth to various committees, and seek placement in various committees and councils. The intent is also to train a number of youth as trainers for program sustainability. To date, 32 black youth have participated, attending workshops on leadership skills and self-esteem. A goal is to train a number of youth as trainers for program sustainability and so far four have become trainers enabling them to teach skills to their peers.

As a result of the program, more black youth are getting involved in the community and helping find their own solutions to problems. Of the program participants, 15 black youth now actively participate on the Canadian Caribbean Association of Halton's Youth Council, and one black youth participates on the Town of Oakville's Youth Council. Additionally, one participating youth secured a summer internship with the police and was invited to return the next summer, while another secured employment with a local business and was promoted to team leader in less than a month.

The program will continue to train more youth in 2007-08, and the Canadian Caribbean Association of Halton is considering sharing its success with academics and other organizations working with youth at risk.

CONDITION OF THE HAITIAN COMMUNITY*(Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne/National Council of Citizens of Haitian Origin, Montreal, PQ)*

The Haitian community in Canada, which includes approximately 82,400 members, encounters challenges that prevent their full participation in society. Between January 20 and March 31, 2007, the Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne (National Council of Citizens of Haitian Origin) held six forums in Montreal to discuss the issues and challenges the community faces. Approximately 1,300 people including business people, health professionals, social workers, representatives from community organizations, human rights activists, and youth participated in the consultations.

Through the forums, a list of principal actions undertaken by the community since the 1990s was created and a five-year strategic plan, including an action plan, was developed. Discussions included issues of underemployment and unemployment, racial discrimination, and organizational weaknesses. The action plan for 2007-08 identified four priority areas for intervention: economic integration of Haitian Canadians, the fight against racism and all forms of discrimination, support for youth, and strengthening community organizations.

The project mobilized leaders of the Haitian community to identify their needs and recommend ways to meet them. The initiative resulted in government organizations being better informed of the problems facing the Haitian community and public knowledge and awareness was increased as a result of broad media coverage.

RESPONDING TO THE EDUCATIONAL CHALLENGES OF NEWCOMER STUDENTS AND FAMILIES*(Multicultural Women's Organization of Newfoundland and Labrador, St. John's, NL)*

Information gathered by the Multicultural Women's Organization of Newfoundland and Labrador (MWONL) indicated new Canadian families, especially those from South America and Africa, experience challenges that affect children's education.

In response, the MWONL conducted an action/research project in 2006-07 to examine the familial challenges of new Canadians whose children experienced educational challenges. The MWONL conducted separate focus group sessions with students and parents from targeted communities and documented the following challenges: unfamiliarity with the educational system, and unfamiliarity with the roles and responsibilities of the family in children's education. They further identified opportunities to improve familial support and student engagement.

The impact for participants in the workshops and focus groups was an increased understanding of familial roles and responsibilities in providing support to their school-aged children. Further results are expected through this two-year project and include increased participation of immigrant families in their children's education and the educational system, and better informed educators about the specific challenges faced by new Canadian students along with increased ability to identify opportunities to improve educational outcomes and integration.

RESEARCH AND POLICY DEVELOPMENT

The Multiculturalism Program has a centrally-coordinated research and strategic policy function, which ensures consistent and comparable research and analysis to support an evidence-based approach to multiculturalism. The policy function is informed by government policy priorities and orientation, and consultation with stakeholders. It deals with a series of policy issues related to multiculturalism and coordinates policy discussions with other departments. It is also responsible for the production of this Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*, which is tabled each year in Parliament.

In 2006-07, the Program focussed research on five themes: social inclusion and exclusion; 2017 Canadian demographic projections; racism and racial discrimination; religion; and security in a pluralistic society. Research results inform ongoing policy work across federal institutions, ethnocultural and racial communities, civil society, and the research community across Canada. Results are publicly disseminated through seminars, fact sheets, short articles, publications (books and magazines), and on the Internet. The following are two examples of research projects conducted under these themes.

VISIBLE MINORITIES IN URBAN CENTRES

There is a concern, often raised in the media, that we are seeing the rise of ethnocultural "ghettos" in Canada's largest cities: Montreal, Toronto, and Vancouver. To ascertain the validity of this concern, the Multiculturalism Program commissioned research by Daniel Hiebert and Nadine Schuurman of the University of British Columbia, and Heather Smith of the University of North Carolina to examine the social geography of immigrant and visible minority populations in these cities now and projected to 2017. The report is available on the Metropolis web site (<http://mbc.metropolis.net/Virtual%20Library/2007/WP07-12.pdf>).

DEMOGRAPHIC IMBALANCE BETWEEN CITY AND COUNTRY

Another issue that risks dividing Canadian society is the growing differentiation between the racial, ethnic, cultural, and religious makeup of large cities and the rest of Canada. On one side are growing cosmopolitan populations, characterized by great diversity; 73% of visible minorities live in Montreal, Toronto, and Vancouver. On the other hand, smaller cities, towns, and hinterland regions are characterized by ageing and homogenous populations; only 6% of new immigrants have settled in non-metropolitan areas. Census 2006 data showed mid-sized urban centres had a growth rate of more than 10%, about twice as high as the rate for Canada as a whole.

With these concerns in mind, international migration consultant Meyer Burstein was commissioned to examine the multicultural imbalance that may be increasing due to the concentration of visible minorities in metropolitan areas. Specifically, the report examines policies and practices that try to address this imbalance by attracting visible minorities to smaller cities and towns. A number of key lessons are described in the report, which recommends that the target communities for such policies should be those in predominantly urban areas, those in growing intermediate regions (e.g. Kitchener, ON and London, ON) and those communities neighbouring larger metropolitan areas.

SUPPORT TO PUBLIC INSTITUTIONS (INCLUDING FEDERAL INSTITUTIONS)

As part of its institutional change efforts, the Multiculturalism Program supports projects to help ensure public institutions are responsive to and representative of the increasingly diverse population of Canada. The Program is also responsible for encouraging and assisting in the implementation of multicultural initiatives within federal institutions (see Part II, Implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* Across the Government of Canada). The following are some examples of institutional change projects supported by the Multiculturalism Program in 2006-07:

UNITED AGAINST RACISM: DESIGNING INCLUSIVE SCHOOLS CONFERENCE

(Ka Ni Kanichihk Inc., Winnipeg, MB)

Winnipeg's Aboriginal and visible minority populations continue to grow and currently make up more than 20% of the city's population. Many indications suggest these groups are not being adequately served and that visible minority and Aboriginal peoples continue to encounter racism, particularly in the educational and justice systems. In response to these realities, Ka Ni Kanichihk Inc., a non-profit, community-based Aboriginal human services organization governed by a council of First Nation and Métis peoples in Winnipeg, created a multi-year pilot initiative called *United Against Racism*.

The aim of this community-driven anti-racism project was institutional and systemic change in the education and justice systems in Winnipeg. Project activities had a number of objectives including: empowering victims, deepening the understanding of the causes and manifestations of racism, providing concrete skills and techniques for dealing with racist incidents, and improving the understanding of how policy is created and how the process can be influenced. *United Against Racism* sought to develop a model for sustainable community capacity to address racism in the educational and justice systems, hoping it would lay the groundwork for an anti-racism resource centre to continue the work and apply this model in other areas of society.

The three year project concluded in 2006-07 with a national education conference called *Designing Inclusive Schools*, which used the learning and resources that had been generated in the first two phases of the project.

The conference, delivered in conjunction with the Aboriginal Youth Circle, gave participants insights into how to address issues of systemic racism and how these issues affect schools, colleges, universities, and the broader community. The conference objectives included building an alliance of schools, community groups, and individuals committed to eliminating racism through anti-racism education and action; improving the quality of education; increasing general public awareness of equity and racism; promoting Aboriginal cultural awareness to new Canadians; and building the ability of Aboriginal and non-Aboriginal youth to deliver anti-racism education.

The conference attracted over 500 educators, policy-makers, students, administrators, anti-racism practitioners, and activists. Conference delegates overwhelmingly supported a resolution to continue the work of *United Against Racism* and to work toward eliminating racism and all forms of oppression through anti-racism education and action. Participants left the conference equipped with resources and toolkits to start addressing racism within their own sphere of influence. Administrators, policy-makers and frontline workers in the

"This conference has shown that Canadians have created excellent resources and trained excellent people to combat racism. There is no excuse for the educational system not to call upon them to improve the environment in which education is delivered."

Albert W. McLeod,
*Designing Inclusive
Schools Conference
Rapporteur*

education and justice systems improved their understanding of racism and their ability to deliver appropriate services to Aboriginal and visible minority peoples. As well, through the alliance of stakeholders, the capacity of the community in Winnipeg to address racism was enhanced.

NATIONAL TRANSCULTURAL HEALTH CONFERENCE

(Montreal Children's Hospital, McGill University Health Centre, Montreal, PQ)

In May 2007, the first National Transcultural Health Conference on the advancement of knowledge, strategies, and connectedness in health care, was held in Montreal. Organized by the Montreal Children's Hospital, the congress brought together 300 participants, including health care and social services experts, educators, and community group representatives from Canada and Europe, to highlight best practices in cross-cultural health care, and establish future national priorities.

Participants studied the effects of different approaches to cross-cultural health care, and promoted networks of expertise and intercultural collaboration across Canada. They gained a better understanding of the issues and disparities facing health care access by some families. The conference received wide media coverage, exposing the issues of culturally sensitive health care to the general public.

A second conference is planned for 2009 in Ottawa and will be organized by the Children's Hospital of Eastern Ontario in Ottawa.

HEALTH GUIDE FOR NEW ARRIVALS AND HEALTH CARE WORKERS IN THE REGION OF GREATER MONCTON

(Comité directeur du projet santé-immigration de la Région du Grand Moncton, Moncton, NB)

Moncton is a small but growing community. In 2001, there were approximately 60,080 people living in Moncton, of which 2% of the population were visible minority, 0.8% Aboriginal, and 3% foreign born.

The goal of this project was to provide more equitable access to health care in the Greater Moncton Region that respects the dignity and needs of members of ethnocultural communities. By publishing a health guide for new Canadians and health care workers in the region, the project responded to a real and immediate need to improve the capacity of public institutions—in this case, the health care system—to adapt to the diverse ethnic, religious, and cultural backgrounds of the people they serve. The guide also helps identify and eliminate barriers in the existing system.

The project had several positive outcomes, including providing new arrivals with a better understanding of the health care system and providing health care workers with a better understanding of cultural diversity.

PUBLIC EDUCATION AND PROMOTION

The outreach and promotion activities of the Multiculturalism Program encompass initiatives that raise awareness and understanding and inform public dialogue about multiculturalism. In collaboration with public and private partners in the educational sector as well as community groups, this activity area produces and disseminates educational materials and organizes events and activities geared toward combating racism and strengthening cross-cultural understanding. It reaches out to youth through activities such as the *March 21 Racism. Stop it! National Video Campaign*, the *Mathieu Da Costa Challenge*, and to the general public through culturally diverse initiatives such as *Black History Month* and *Asian Heritage Month*. The following section highlights some of the activities carried out in 2006–07:



Black History Month, which is recognized every February, is an opportunity to celebrate and learn about the many achievements and contributions black Canadians have made to Canada's culture and diversity as well as to the development and building of Canada.

2007 marked the 200th anniversary of the abolition of the slave trade in the British Empire. Many initiatives were developed across the country to commemorate this occasion, including the launch of the *Book of Negroes* by author Lawrence Hill, a reception at the House of Commons, film screenings for youth, and the travelling exhibit *Black Ink-Encre Noire*.



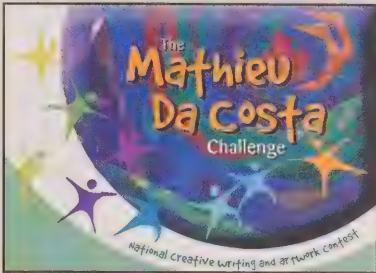
The annual **March 21 Racism. Stop It! National Video Competition** encourages youth aged 12 to 18 to create a video expressing their thoughts on eliminating racism and racial discrimination. In 2007, a record 319 video entries were submitted, including the participation of 1,183 youth from across Canada.



Asian Heritage Month, which is recognized every May, is an opportunity to acknowledge the diversity and the long and rich history of Asian Canadians. It provides an opportunity for Canadians to reflect on and celebrate the contributions of Asian Canadians to the growth and prosperity of Canada. The Multiculturalism Program developed a series of activities such as the launch of Asian Heritage Month in Ottawa on Parliament Hill and film screenings for youth.

"Students and teachers should tackle the serious issue of racism as it is a constant presence in life, school and especially the classroom."

A Montreal high school teacher whose students participated in the 2007 Racism. Stop It! National Video Competition



THE 11TH ANNUAL MATHIEU DA COSTA CHALLENGE

The Mathieu Da Costa Challenge was launched in 1996 to commemorate Mathieu Da Costa, the first recorded black person to set foot in Canada. As a navigator, explorer and interpreter, he played a significant role in bridging the cultural and linguistic gap between the early French explorers and the Mi'kmaq people. The Mathieu Da Costa Challenge encourages youth between the ages of 9 and 18 to submit an original piece of writing or artwork that celebrates the contributions made by Canadians of Aboriginal, African, and other ethnocultural backgrounds throughout Canada's history.

This year, the Department reached beyond libraries, schools, and school boards, and encouraged multicultural and mainstream organizations to promote the Challenge to youth, which resulted in 1,075 entries being submitted by students across Canada.

Every year, jury members are amazed by the quality of the texts and drawings young Canadians submit. In very creative ways these young minds show their respect and admiration for members of Aboriginal, African, and other ethnocultural backgrounds who helped shape our country.

In 2007, the winners of the Mathieu Da Costa Challenge submitted poems, tales, novels and drawings honouring Canadian personalities including, Michèle Rouleau, who defended the rights of Aboriginal women, and The Right Honourable Michaëlle Jean, Governor General of Canada. All the winning entries can be seen on the Department's web site (http://www.pch.gc.ca/special/mdc/winners/index_e.cfm).

This past year, in keeping with celebrating the 400th anniversary of Mathieu Da Costa setting foot in Nova Scotia, the winners' trip and awards ceremony were held in Halifax, marking the first time both events were organized outside the National Capital Region. In 2008, the ceremony will be held in Quebec City as part of the Quebec 400 Celebrations to mark the 400th anniversary of the founding of Quebec City.

"I entered the Mathieu Da Costa Challenge to give me a chance to write about something that I had never really written about before. It was a great opportunity to learn about multiculturalism, and opened my eyes a little more to its presence in our country."

*Reba Timbrell, Rothwell-Osnabrock Secondary School, Ingleside, Ontario
Winner in the 2006-07 Mathieu Da Costa Challenge, Category – Creative writing in English, Ages 16-18. (Poem title – The Diversity That Is)*

TASK FORCE FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON HOLOCAUST EDUCATION, REMEMBRANCE, AND RESEARCH (ITF)

The Government of Canada has taken the first step in moving Canada toward full membership in the Task Force for International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance and Research (ITF), a body of government and non-government representatives. Its purpose is to place political and social leaders' support behind the need for Holocaust education, remembrance, and research both nationally and internationally.

The initial move toward this goal was taken in December 2006, when Canada's Ambassador to Hungary attended the plenary session of the ITF as a special guest. In June 2007, the Secretary of State (Multiculturalism and Canadian Identity), the Honourable Jason Kenney, led the Canadian delegation to the ITF Plenary Session in Prague, where Canada sought and achieved the first level of ITF membership, which is Observer status. The delegation included representatives from B'nai Brith Canada and the Canadian Jewish Congress, as well as the Council of Ministers of Education, Canada, and the federal government.

Canada's full engagement in the ITF will be an important way to enhance Canadians' understanding of the Holocaust and to complement efforts to combat racism and discrimination, both at home and abroad. This organization offers a dynamic framework for examining history and human behaviour in order to promote the development of a more humane and informed citizenry. By joining with experts from around the world, Canada will be able to share in the memorial, educational, and humanitarian lessons on the Holocaust that membership on the ITF has to offer.

HISTORICAL RECOGNITION PROGRAMS

This initiative responds to the Government of Canada's commitment to recognize the historical experiences of cultural communities affected by immigration restrictions and/or wartime measures, and to commemorate and educate Canadians about these historic events. The activities of Historical Recognition are detailed below:

National Historical Recognition Program and Community Historical Recognition Program

On June 22, 2006, the Government announced \$10-million in funding for the National Historical Recognition Program (NHRP) and \$24-million in funding for the Community Historical Recognition Program (CHRP) within the Department of Canadian Heritage. The Government is still finalizing program details.

Chinese Head Tax

On June 22, 2006, Prime Minister Stephen Harper issued an official apology for the Head Tax imposed on Chinese-Canadians to formally turn the page on an unfortunate period in Canada's past. The apology was offered in recognition of the stigma and hardship the Head Tax caused the Chinese community to experience. Tied to the formal apology, the Government of Canada announced it would make ex-gratia symbolic payments of \$20,000 to living Head Tax payers and to persons in a conjugal relationship with a now-deceased Head Tax payer. The apology and the ex-gratia payments are actions taken by the government to contribute to healing within the Chinese-Canadian community around the Head Tax issue.

The ex-gratia payments process has been implemented in two phases. The government began accepting applications from living Head Tax payers on August 29, 2006. Phase two of the payments process, launched on December 1, 2006, focused on payments to living persons who were in a conjugal relationship with a now-deceased Head Tax payer. Individuals applying for an ex-gratia payment as a Head Tax payer or a person who was in a conjugal relationship with a now-deceased Head Tax payer have until March 31, 2008 to submit an application.

Following the launch of the ex-gratia payments process, the Department of Canadian Heritage held recognition and cheque presentation ceremonies in Toronto and Vancouver to mark the first ex-gratia payments to Head Tax payers.

By the end of December 2007, the Department of Canadian Heritage had received a total of 725 applications (51 applications from Head Tax payers and 674 applications from conjugal partners) and had made 607 ex-gratia payments to eligible applicants (45 payments to Head Tax payers and 562 payments to persons who were in a conjugal relationship with now-deceased Head Tax payers), for a total of \$12,140,000. The initiative continues until the deadline date of March 31, 2008.

The Komagata Maru Incident

In 1914, the ship Komagata Maru arrived in Vancouver carrying fifty-six passengers from Punjab and India via Hong Kong and Japan. Regulations at the time required migrants seeking to immigrate to make a "continuous journey" to Canada from their homeland. There were no direct routes from India to Canada at the time. Canada did not allow the passengers to land in Canada, and the ship was forced to return to India.

In August 2006, Prime Minister Stephen Harper stated the Government of Canada acknowledged the Komagata Maru incident and announced the government's commitment to consult with the Indo-Canadian community on how best to recognize this moment in Canada's history.

As a follow-up to this commitment, Mr. Jim Abbott (MP), the Parliamentary Secretary to the Minister of Canadian Heritage, held 41 meetings and town halls with individuals and groups from the Indo-Canadian community on how best to recognize the Komagata Maru incident and "continuous journey" regulation, within the context of the proposed Community Historical Recognition Program of the Department. During the meetings, participants expressed the need for historical recognition to foster a sense of healing within the community and to strengthen the inclusiveness of Canadian society. The Indo-Canadian community greatly appreciated the government's commitment to recognizing the Komagata Maru incident and the action taken to address the issue. The meetings were seen as a first step to moving forward, and to integrating into Canada's history accounts of the Komagata Maru incident to help ensure such incidents do not happen again.

The Parliamentary Secretary's report on the meetings and the views expressed by the Indo-Canadian community was released on March 11, 2007 and is available on the Department of Canadian Heritage web site (http://www.pch.gc.ca/progs/multi/new/index_e.cfm).

INTERNATIONAL INITIATIVES

The Multiculturalism Program participated in a number of international forums and in 2006–07, the Multiculturalism Program met with 20 foreign delegations from a range of countries, including Egypt, Finland, France, Germany, Iraq, Malaysia, the Netherlands, the Philippines, Russia, Sweden, Syria, the United Kingdom, and Uruguay. In addition to sharing Canada's approach to multiculturalism, these meetings allowed the Program to learn how others respond to their diverse populations. The Program also received representatives from foreign organizations, including international journalists and the Organization for Security and Cooperation in Europe.

The Multiculturalism Program attended the Regional Conference of the Americas on Progress and Challenges on the Action Plan Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance, held in Brazil in July 2006. The Program provided support to the head of the Canadian delegation and shared best practices and Canada's experiences in promoting multiculturalism and diversity. Some 300 participants from 35 countries attended the conference. Attendees included government representatives, members of civil society, and officials with foreign embassies in Brazil.

In September 2006, the Director General of the Multiculturalism Program visited Italy to share information on diversity in Canada, and the role of the government and the Multiculturalism Program in particular in eliminating barriers to civic participation and fostering a more cohesive society. Presentations were given in Bologna, Milan, and Rome.

In October 2006, the Assistant Deputy Minister (Citizenship and Heritage) led the Canadian delegation at the 11th International Metropolis Conference. The conference brought together academics, practitioners and public officials to discuss globalization, diversity, and migration. The Assistant Deputy Minister delivered remarks on two internationally comparative panels where the topics of ethnocultural youth participation, and re-shaping citizenship in the 21st century, were debated. While in Portugal, the Assistant Deputy Minister also participated in a G8 experts roundtable on diversity and integration, and held bilateral meetings with her counterparts from Australia, Portugal, France, and the United Kingdom.

In February 2007, the Assistant Deputy Minister (Citizenship and Heritage) led a delegation to the United Nations in Geneva on the occasion of the Review of Canada's 17th and 18th Reports on the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination. In a dialogue with members of the UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination, the delegation highlighted important initiatives undertaken to enhance implementation of the Convention and support efforts to eliminate racial discrimination in Canada, including Canada's Action Plan Against Racism.

Also in February 2007, the Assistant Deputy Minister (Citizenship and Heritage), attended a policy dialogue titled "Multiculturalism and the law: testing the limits," hosted by the Canadian Mission to the European Union in Brussels. As Europe attempts to cope with its increasingly diverse society, the European Union (EU) and its member states are looking to partners, like Canada, as sources of information on successful integration models. The Assistant Deputy Minister delivered the keynote address at the policy dialogue and spoke to the evolution and challenges of the multicultural model in Canada. The event provided a forum to exchange ideas and transatlantic perspectives on the future of multiculturalism in the EU and Canada. The dialogue was a timely opportunity to showcase Canada's multiculturalism policies for EU decision makers and to dispel certain misconceptions regarding the Canadian model.

MULTICULTURALISM CHAMPIONS' NETWORK

The Multiculturalism Champions Network was launched in 2005 with the goal of facilitating greater implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* and fostering a better understanding of multiculturalism throughout federal institutions. The Network is composed of senior officials whose primary responsibilities are: to build awareness and understanding of the importance of multiculturalism and the *Act*; stress the importance of multiculturalism in the development and implementation of policies, programs and practices of their institutions; and play a leadership role as agents of change within their institutions. Many federal institutions have nominated a Multiculturalism Champion and there are currently seventy eight Champions across federal institutions.

Since the creation of the Network, federal institutions have demonstrated an increased level of engagement and shown greater awareness of the issues. To date, there have been three meetings which have served as a forum to aid Champions in their work as well as the sharing of best practices and lessons learned.

At the most recent meeting in October, 2007, The Honorable Jason Kenney, Secretary of State (Multiculturalism and Canadian Identity) delivered the keynote address, sharing his views on his role as Secretary of State along with his perspective and priorities for multiculturalism and Canadian identity. He discussed the growing importance of the *Canadian Multiculturalism Act*, highlighting the important role federal institutions play in implementing the *Act* and fostering an inclusive society. He acknowledged the work of the Multiculturalism Champions and stressed the need to continue to take steps to ensure that policies, programs, and services respond effectively to the needs of a diverse population.

The meeting also included panellists Dr. Jean Kunz, Associate Project Director, Policy Research Initiative (PRI), and Dr. Errol Mendes, Professor of Law, University of Ottawa. Dr. Kunz presented findings from a series of roundtable meetings held across Canada on multiculturalism and diversity in Canada. The report is available on the PRI web site (http://policyresearch.gc.ca/doclib/Web_Mosaic%20to%20Harmony_Kunz_RR%20e.pdf). Dr. Mendes presented research on current multiculturalism and diversity issues in Canada.

Looking ahead, the Multiculturalism Champions' Network will continue to promote a community of practice, increase opportunities for Champions to share ideas, and facilitate the development of department-specific action plans on multiculturalism. A priority of the Network is to have a Champion designated in each federal institution.

"Canadians from very different backgrounds share a common goal, which is to fully participate in Canadian society. Our government shares that goal, and I view you, the federal government's Multiculturalism Champions, as partners in terms of pursuing the full participation of all Canadians in our society".

*The Honorable Jason Kenney,
Secretary of State
(Multiculturalism and
Canadian Identity)*

THE MULTICULTURALISM CHAMPION INITIATIVE AT CANADIAN HERITAGE

The Multiculturalism Champion Initiative at Canadian Heritage, which is part of the government-wide network of Multiculturalism Champions, works toward the strategic inclusion of diversity as an organizational imperative. The objective is to mainstream or integrate multiculturalism into the day-to-day operations of the Department, particularly in its policies, programs and practices. The Initiative works with partners throughout the Department and across government to leverage opportunities and advance priorities, ensure linkages with groups and important areas across the Department and Portfolio, and ensure the Initiative is plugged into current trends and research in the area of multiculturalism and diversity. The Initiative has developed an Action Plan Framework which sets out corporate directions for the Multiculturalism Champion Initiative for the period of 2007-10, and identifies the key objectives, priority action areas and results for the Initiative.

It is recognized that corporate change initiatives take time, and ensuring proper foundations are established is key to the future success of the Initiative. The Initiative is therefore using a three-year planning horizon to set a progressive agenda, building toward the longer term goal of mainstreaming multiculturalism in the Department.

STRATEGIC OBJECTIVES AND PRIORITY ACTION AREAS

As established in the Multiculturalism Champion's Terms of Reference, the Multiculturalism Champion Initiative has two main objectives:

- To build greater awareness and understanding throughout the Department about multiculturalism and the importance of diversity considerations in the Department's policies, programs and practices.
- To mainstream or integrate multiculturalism into the day-to-day operations of the Department.

Building Awareness (short term and ongoing)

Publicity activities, guided by a Communications Plan, will help build a common understanding of multiculturalism that is widely shared, and will include activities such as appearances by the Multiculturalism Champion at key events, the dissemination of materials, and a poster campaign. The development of an Intranet site for the Initiative will be an essential component of building awareness.

Building Understanding (medium to longer term and ongoing)

Building understanding will be accomplished through informal training opportunities, such as Armchair Sessions, and participation in currently existing departmental training sessions, such as orientation training.

2006-07 has been a year of establishing foundations for the Multiculturalism Champion Initiative.

In looking forward to 2007-08, the Canadian Heritage Multiculturalism Champion Initiative has a solid agenda.

We look forward to continuing to work with our Multiculturalism Champion colleagues across the federal government to share best practices and build awareness and understanding.

**CANADIAN HERITAGE
MULTICULTURALISM
CHAMPION**

Building Competency (long term and ongoing; language database short term)

To maximize the use of competencies that already exist and foster innovative ideas and approaches, the Multiculturalism Champion Initiative aims to leverage employees' backgrounds, skills and points of view by developing a language database of non-official languages. This database will enable the Department to maximize utilization of language skills of employees in Departmental initiatives and activities.

The mainstreaming of multiculturalism will require a common method or approach to understanding how to apply multiculturalism and diversity considerations in Departmental policies, programs and practices. In order to develop the appropriate method, it will first be essential to identify information gaps and training needs within each Sector. Working with the Sectors will provide the appropriate strategies and tools to integrate and mainstream multiculturalism. This exercise will also enable the Sectors to look more closely at their work with a view to multiculturalism and diversity issues.

A CANADA FOR ALL: CANADA'S ACTION PLAN AGAINST RACISM

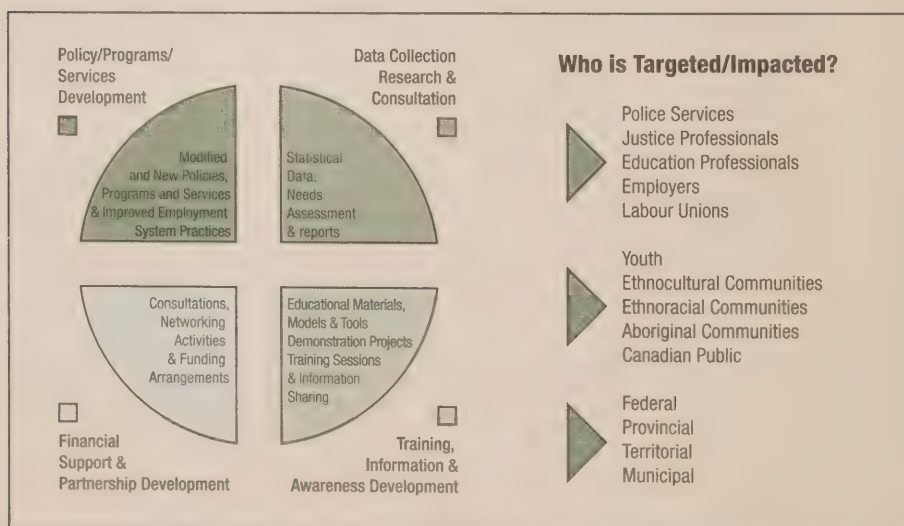
The Multiculturalism Program of the Department of Canadian Heritage plays a central role in the implementation of *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism* (CAPAR) and is responsible for coordinating and facilitating the reporting, accountability, performance measurement and information sharing among the participating federal institutions.

Since CAPAR's launch, several initiatives have been implemented to increase knowledge and understanding of diversity, facilitate more engagement of federal partners and other stakeholders on racism-related issues, and increase the consideration given to the needs of cultural and Aboriginal communities. These initiatives have undertaken data collection, research and consultation; training, information and awareness development; financial support and partnership development; and policy, programs and service development (Figure 1).

In 2006-07, in response to its commitment to provide progress reports on CAPAR, a number of discussions with stakeholders (i.e. academics, non-governmental groups and institutions) were held to obtain feedback on the Action Plan. For the most part, those consulted welcomed the Action Plan as a first major step in recognizing the need to address racism. They also expressed a need for the federal government to:

1. Provide more public education to increase the understanding of racism.
2. Be more aware of the unique challenges of combating racism outside major urban centres.
3. Better integrate the perspectives of youth, women and Aboriginal peoples.
4. Work more closely with other levels of government on issues such as housing and education.
5. Broaden the discussion on eliminating racism in the workplace to include more partners such as labour unions and Chambers of Commerce.

FIGURE 1. ACTIVITIES AND OUTPUTS OF CAPAR INITIATIVES



REPORTING ON NEW INITIATIVES

The new initiatives involve four key departments, Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, Human Resources and Social Development Canada and Justice Canada. These new initiatives focus on the following key areas: institutional change within public institutions to remove systemic barriers, law enforcement, workplace discrimination, youth integration, and race-based issues in the justice system. Combined, these initiatives are contributing to the longer-term goals of strengthening social cohesion through the elimination of specific barriers impeding the ability of some Canadians to achieve their full potential.

The **Inclusive Institutions Initiative** at Canadian Heritage supports federal policies, programs and services. The initiative provides matching funds to federal institutions to develop tools for building federal internal capacity that is free of systemic barriers and responds to cultural diversity. The initiative also provides matching funds to community groups in support of community-based projects to supplement already existing federal funding programs.

The initiative received requests and provided advice and consultation to 18 federal institutions on various issues related to increased knowledge and understanding of diversity, eliminating systemic barriers to participation of ethnocultural communities and effective strategies for engaging with ethnocultural groups.

In collaboration with Statistics Canada, the initiative has developed a series of 15 socio-economic profiles of Canada's largest, fastest-growing, non-European ethnocultural communities to be used as a tool for understanding and knowledge development. These profiles have been distributed widely to federal government departments, schools and other stakeholders. A copy of the profiles may be obtained by contacting the Inclusive Institutions Initiative at Canadian Heritage. Copies of the profiles are also available on the Statistics Canada web site (<http://www.statcan.ca/bsolc/english/bsolc?catno=89-621-X&CHROPG=1>).

The **Nationally Standardized Data Collection on Hate-Motivated Crime Initiative** is undertaken by Canadian Heritage in collaboration with Statistics Canada's Centre for Justice Statistics (CCJS) to promote and increase standardized reporting and monitoring of hate crimes by police forces in Canada through increased police training and enhanced data collection systems. In February 2007, the CCJS released the first data on hate-motivated crime for 2005 from two Ontario cities: London and Ottawa. Police-reported hate crimes data for 2006 has been collected nationally and is being analyzed for release in early 2008. The results for this release will include every municipal police service in the country, the Ontario Provincial Police Service, the Sûreté du Québec, the Royal Newfoundland Constabulary and the Royal Canadian Mounted Police in British Columbia.

CAPAR is a first step in addressing racial discrimination in a coordinated, horizontal manner across federal government to contribute to the elimination of racism and the achievement of equitable socio-economic outcomes for all Canadians.

CAPAR was released on March 21, 2005 and covers on-going initiatives and strategies that are part of existing budgets and programs in more than 20 federal organizations. It also includes additional funding for new initiatives in Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, Human Resources and Social Development Canada, and Department of Justice Canada.

CAPAR commits the Minister responsible for Multiculturalism to report on progress in breaking down barriers to opportunity and participation in the Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Preliminary performance information was tabled before Parliament in the 2005-2006 Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*.

In collaboration with the Canadian Association of Chiefs of Police, the **Law Enforcement Aboriginal and Diversity Network**, composed of police officers at the national, provincial, territorial, regional, municipal and Aboriginal community levels across Canada, was set up in 2005. As a result of outreach and training activities of the network, law enforcement agencies are increasingly aware of the need to better connect with Aboriginal and ethnocultural communities.

Responsibility in Implementing New Initiatives

Canadian Heritage

- Inclusive Institutions Initiative
- Nationally Standardized Data Collection on Hate Motivated Crime
- Law Enforcement and Aboriginal Diversity Network

Citizenship and Immigration Canada

- Welcoming Communities Strategy

Human Resources and Social Development Canada/Labour

- Racism-Free Workplace Strategy

Department of Justice Canada

- Race-Based Issues in the Justice System
- Interventions for Victims and Perpetrators of Hate Crimes
- Countering Internet-Based Hate Crimes

The **Racism-free Workplace Strategy** undertaken by Human Resources and Social Development Canada aims to facilitate the integration of skilled individuals in Canadian workplaces by developing tools, guidelines and education materials on the barriers to opportunity faced by employees. These resources will be offered to employers, practitioners, managers, employees and the general public.

The initiative engaged in several information, education and promotional sessions across Canada (including the Atlantic region, Quebec, Ontario, Alberta and British Columbia) with the goals of raising awareness of racism and discrimination in the workplace, and promoting opportunities in support of employers to ensure a racism-free workplace. The sessions engaged national employment associations, unions, human resource specialists, government agencies, community-based organizations and the general public. As part of this engagement, the Honourable Jean-Pierre Blackburn, Minister of Labour, conducted a five-city awareness and promotional tour of the initiative.

In partnership with the **National Film Board (NFB)**, the initiative has produced six short films illustrating different forms of racism in the workplace. These films are available and can be viewed on the NFB web site (http://citizen.nfb.ca/node/778&dossier_nid=1128). A total of 75 discrimination awareness workshops were delivered to more than 659 participants representing 515 employers across Canada. As part of these workshops, tools such as educational materials (resource list and cultural assessment kit) and a racial discrimination handbook were developed and distributed to participants. The workshops included a session on the legal aspects of racial discrimination in the workplace. Additional information on best practices, a business case for workplace diversity, and an implementation strategy for a racism-free workplace were also presented at the workshops.

An ongoing project under the Racism-free Workplace Strategy is the hiring and placement of nine racism prevention officers in the regional offices of Human Resources and Social Development Canada. The officers will be placed in Vancouver, Calgary, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax. The racism prevention officers will conduct ongoing dialogues with employers and employees to prevent crisis situations or chronic inequalities in the workplace. As a result, the capacity of employers to resolve internal labour conflicts related to discrimination will be increased and incidents of race-based conflict will be reduced. As these officers are hired and deployed, they have the potential to enhance policies and programs that decrease barriers to participation of racial and cultural groups in the workplace.

The **Welcoming Communities Initiative (WCI)** undertaken by Citizenship and Immigration Canada focuses on the expansion of the Host Program and the Settlement Workers in School Initiative. These expansions are designed to create more connections among immigrant youth, family and business to assist in reducing racism, discrimination and ethnic conflict in schools. Included in this effort is an outreach strategy under the Immigrant Settlement and Adaptation Program to address broader issues of racism and discrimination within the context of immigrant integration.

The WCI developed and delivered several anti-racism youth activities using interactive tools, a public education project entitled *"Building Bridges to Equality"* for children in grades four and five. The project illustrated and shared with children the negative impact of stereotypes and promoted the goals of multiculturalism. Four conferences using educational tool kits were organized for 309 youth in the Atlantic region. Evaluations completed by conference participants indicated a high level of interest in and understanding of anti-racism issues among youth resulting from their participation in the conferences.

An interactive travelling caravan exhibition aimed at francophone youth was also used in the Atlantic and Prairie Regions to raise awareness and promote peaceful co-existence in francophone schools and in the community. The exhibition increased youth awareness, understanding and knowledge of racism-related issues and ways to counter such behaviour. The initiative also undertook the development and delivery of anti-racism workshops and training manuals. As part of this exhibition, sensitization training sessions for settlement workers and school personnel were conducted in the Atlantic and Prairie Regions as well as across the province of Alberta. The knowledge gained from workshops and training sessions will enable them to provide adequate support for immigrants to enhance their successful integration into society.

As part of WCI, there are several on-going partnerships with provincial governments to develop and implement strategies to counter discriminatory behaviour and practices. These partnerships also support immigrants in developing a sense of empowerment to deal with issues of racism and discrimination. To ensure the effectiveness of their strategies, the WCI initiative is conducting a local longitudinal study of refugee children in Calgary to examine their integration process. This study will provide relevant information and recommendations for national and local policy directions.

The Department of Justice Canada's efforts in the implementation of CAPAR are focused on three anti-racism initiatives addressing **Race-Based Issues in the Justice System**, establishing **Interventions for Victims and Perpetrators of Hate Crimes** and **Countering Internet-Based Hate Crimes**.

In collaboration with the National Anti-Racism Council of Canada (NARCC), the Department of Justice conducted four regional sessions to highlight programs and activities addressing over-representation of Aboriginal peoples and people of African descent in the criminal justice system. The sessions took place in Winnipeg, Edmonton, Halifax and Toronto between February and March 2007 and provided participants with the opportunity to learn about other community-based projects addressing the issue and their impact on the identified communities. Participants in these sessions were representatives of non-governmental organizations. The results of a survey conducted after the sessions indicated that a large majority of participants gained a better understanding of the issues addressed and increased their knowledge of effective practices in combating the problem in the criminal justice system. An extensive final report including 26 recommendations was prepared by NARCC following the sessions. This report is currently being used by the Department of Justice as a guide in developing strategies for addressing race-based issues in the justice system.

A unique characteristic of hate crimes is that they affect individuals as well as communities. The Department of Justice conducted a literature review and analysis of the needs of victims of hate-based crime and available resources in various jurisdictions across Canada. In response to findings from this review, the department has developed a chapter to be added to a manual used by criminal justice professionals and victim service providers. The manual applies research to clinical practice and is a widely-used training resource for service providers. The manual is requested on a regular basis for training volunteers, researchers, and others. This additional information will reach a wide

audience of service providers and enhance the delivery of service for victims of hate crimes. Efforts are currently underway to advance a project to combat internet-based hate crimes. This project is being conducted in collaboration with Public Safety Canada, the Centre for Innovation Law and Policy, Internet service providers, the Canadian Human Rights Commission, Cybertip.ca, Media Awareness Network and the Center for Research Action on Race Relations.

Other projects underway include support to the African Canadian Legal Clinic to develop an African Canadian Youth Justice Program. This program offers racially and culturally appropriate services and referrals as community-based solutions for black youth involved in the youth criminal justice process, including those who have been convicted of crimes. The program has developed relationships with justice stakeholders and community organizations and provided community education through presentations. As well, the program has engaged in professional development activities and has challenged others to understand and consider cultural differences when providing services to African Canadian youth who are involved in the youth justice system.

CONCLUSION

The initiatives under CAPAR are beginning to have an impact by increasing the knowledge of institutional target groups and stakeholders about discrimination and racism-related issues in federal institutions and the justice system. As well, some federal institutions and stakeholders are beginning to make relevant policy and program changes based on recommendations, educational materials, models and tools produced by initiatives, and knowledge gained from consultations and collaboration with ethnocultural groups. Some initiatives have several projects underway or planned as follow-up to recommendations from completed research reports. CAPAR initiatives are also playing a key role in enhancing the successful integration of new immigrants through education and support to relevant settlement workers, parents and youth.

THE WAY FORWARD

When Canada's Multiculturalism Policy was first introduced in 1971, the multicultural reality of Canada was considerably different than it is today. Since the 1970's, Canada is even more diverse in ethnicity, culture, religion and language. In 2006, one Canadian in five had a mother tongue other than English or French and reported more than 200 ethnic origins. Canada's multicultural reality is evident.

As society evolves, Canada's Multiculturalism Policy continues to evolve and respond to new challenges, while harnessing the opportunities that our increasingly diverse society brings.

In recent years, multiculturalism in Canada has been presented with a number of challenges including racism and discrimination, changing demographics, increasing religious diversity, and lack of socio-economic integration. Media coverage has focused on security issues, the debate related to reasonable accommodation, and shifts in other western countries regarding treatment of and attitudes toward immigrant populations as major pressure points.

In the coming year, the Multiculturalism Program will focus its efforts on strengthening partnerships with other levels of government, institutions, individuals and community groups to respond to Canada's changing diversity and to address emerging issues in our pluralistic society. The program will pay particular attention to the following priorities:

1. Support the economic, social and cultural integration of new Canadians and ethnocultural communities.
2. Facilitate programs such as mentorship, volunteerism, leadership, and civic education among at-risk ethnocultural youth.
3. Promote intercultural understanding and Canadian values, (democracy, freedom, human rights and rule of law) through community initiatives, with the objective of addressing issues of ethnocultural social exclusion (ethnic enclaves) and radicalization.

The Program will also continue its work to broaden the understanding of the *Canadian Multiculturalism Act* across federal institutions, and work with them to identify future directions they could take to further support and develop Canada's multiculturalism policy.

Canada is a culturally diverse society and the Multiculturalism Program will continue to work for the Canada of today and the future.



2006-2007
Mathieu Da Costa
Challenge
Winning Artwork
Ages 9-12

Lindsay Yates
Title: Seeing Canada

Regal Road
Public School
Toronto, Ontario

PART 2: IMPLEMENTING THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT ACROSS FEDERAL INSTITUTIONS¹

“The Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of all Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada.”

- Preamble, *Canadian Multiculturalism Act*

Federal institutions are responsible for the Multiculturalism Policy of Canada and implementing the *Canadian Multiculturalism Act*. All institutions are expected to carry out their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada and report annually on how their institution has met the requirements of the *Act*, in particular as articulated in section 3(2) of the *Act*. This chapter highlights the progress made by federal institutions in 2006-07.

¹ In the Canadian Multiculturalism Act, 'federal institution' means any of the following institutions of the Government of Canada: (a) a department, board, commission or council, or other body or office, established to perform a governmental function by or pursuant to an Act of Parliament or by or under the authority of the Governor in Council, and (b) a departmental corporation or Crown corporation as defined in section 2 of the Financial Administration Act.

EXCERPT FROM THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT, JULY 1988

(1) It is hereby declared to be the policy of the Government of Canada to:

- (a) recognize and promote the understanding that multiculturalism reflects the cultural and racial diversity of Canadian society and acknowledges the freedom of all members of Canadian society to preserve, enhance and share their cultural heritage;
- (b) recognize and promote the understanding that multiculturalism is a fundamental characteristic of the Canadian heritage and identity and that it provides an invaluable resource in the shaping of Canada's future;
- (c) promote the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and shaping of all aspects of Canadian society and assist them in the elimination of any barrier to such participation;
- (d) recognize the existence of communities whose members share a common origin and their historic contribution to Canadian society, and enhance their development;
- (e) ensure that all individuals receive equal treatment and equal protection under the law, while respecting and valuing their diversity;
- (f) encourage and assist the social, cultural, economic and political institutions of Canada to be both respectful and inclusive of Canada's multicultural character;
- (g) promote the understanding and creativity that arise from the interaction between individuals and communities of different origins;
- (h) foster the recognition and appreciation of the diverse cultures of Canadian society and promote the reflection and the evolving expressions of those cultures;
- (i) preserve and enhance the use of languages other than English and French, while strengthening the status and use of the official languages of Canada; and
- (j) advance multiculturalism throughout Canada in harmony with the national commitment to the official languages of Canada.

(2) It is further declared to be the policy of the Government of Canada that all federal institutions shall:

- (a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;
- (b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;
- (c) promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;
- (d) collect statistical data in order to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada;
- (e) make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and
- (f) generally, carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural realities of Canada.

ACHIEVEMENTS AND CHALLENGES

Last year, a number of federal institutions committed to undertake and implement in 2006-07 new initiatives to further advance the *Canadian Multiculturalism Act*, and the majority of institutions were able to deliver on their commitments. A broad range of initiatives were undertaken including reviewing mandates, establishing diversity committees, appointing a Multiculturalism Champion, developing tools, providing training, and conducting research and analysis. Furthermore, institutions also carried out consultative and outreach activities, and organized numerous events.

On the other hand, a small number of institutions indicated they were unable to deliver on the initiatives they had planned for fiscal year 2006-07. They cited a number of key challenges which prevented them from achieving their goals including institutional review and reorganization, and changes in senior management resulting in, at times, early departures of Multiculturalism Champions which further resulted in a loss of momentum or deferment of the planned initiatives.

The need for specialized skills and a competitive labour market were cited as key challenges in attracting, hiring and retaining diverse personnel in some federal institutions, and attracting recruits from diverse ethnocultural groups to work in remote, and sometimes isolated areas, were also creating challenges for other institutions. Some institutions identified organizational size as a limiting factor for external recruitment, and other institutions had near-zero corporate turnover rates, which impacted opportunities for advancement. Official language proficiency was also identified as another challenge to creating a more diverse workforce, particularly so for recruits whose first language was other than English or French.

The following are some examples of initiatives different federal institutions implemented.

COMMITTEES AND CHAMPIONS

In response to commitments made in 2005-06, the **Royal Canadian Mint** created the Diversity Committee for Multiculturalism and Employment Equity and further developed and communicated policy statements and programs on multiculturalism. The Royal Canadian Mint continues to demonstrate its commitment to multiculturalism by increasing understanding of and respect for diversity through promotional tools, including signage, communiqués and the web site.

Similarly, the **Canadian Environmental Assessment Agency (CEAA)** established a Multiculturalism Committee, holding regular working group meetings to plan multicultural events at the Agency, and enabling the Agency to actively participate in the federal Multiculturalism Champions' Network. Through the Multiculturalism Committee, the CEAA is able to systemically raise awareness of and promote the *Canadian Multiculturalism Act* and diversity-oriented learning materials, such as videos on the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, which can be loaned to staff in the National Capital Region and regional offices through the Communications group.

In 2005-06, both **Farm Credit Canada** and **VIA Rail Canada** identified the need for a Multiculturalism Champion within their organizations and have since appointed one.

CORPORATE TOOLS

The **Transportation Appeal Tribunal of Canada** collaborated with **Transport Canada** on a number of shared initiatives and activities, including developing a calendar of multicultural commemorative dates, books, meals and the observation of a multicultural week. The **Transportation Safety Board of Canada** established a multicultural calendar and made it available to all employees through its departmental Intranet. This calendar identifies the major events, celebrations, and holidays of the various Canadian cultural and religious groups. The calendar assists managers and employees in the planning of work activities in order to avoid conflicts and to respect individual employee needs.

TRAINING

In New Brunswick, the **Atlantic Canada Opportunities Agency's** Diversity Committee organized a two-day Canada School of Public Service session on diversity and employment equity for all managers in the region and a one-day training session for 140 regional employees. Similarly, the **Canadian Institutes of Health Research** provided mandatory "Creating a Respectful Workplace" training sessions for its entire staff.

Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) delivered the "Diversity Matters" sessions geared to raising diversity awareness. The AAFC plans to incorporate the content of these sessions into the Diversity Website to disseminate it further to its employees. The content will be accompanied by key information gathered at roundtables held with diverse clients, along with feedback from sessions with AAFC employees that focused on how to improve its service to diverse clients and suggestions on how to embrace diversity in the workplace.

Export Development Canada's Organizational Culture and Change team redesigned its diversity training course entitled "Leading a Diverse Workforce", which was delivered through an external consultant in the winter of 2007. **Parks Canada** delivered training on a harassment free workplace to its entire staff and held two diversity-focused forums: one for Aboriginal and the other for visible minority employees.

RESEARCH, ANALYSIS AND EVALUATION

In 2006-07, the **Department of National Defence/Canadian Forces (DND/CF)** conducted a CF Diversity Climate Survey in order to assess attitudes and perceptions of Employment Equity and Diversity and to monitor changes. The CF also sponsored civilian academics to undertake key research projects, including "An Examination of Aboriginal – State Relations in Canada and Their Possible Implications for Aboriginal Participation in the Canadian Armed Forces"; "It's My Duty...to be a warrior of the people: Kainai Perceptions of and Participation in the Canadian Forces"; "An Examination of Select Visible Minority Groups in Canada: Implications for Recruitment by the Canadian Forces" and "The Diversity of the Chinese Community in Toronto: Implications for the Recruitment Strategies by the Canadian Forces".

Telefilm Canada conducted a comprehensive evaluation of its Spark Plug Program. The results highlighted the success of the programs in contributing to the integration of culturally and linguistically diverse storytelling in mainstream media. The evaluation also described the challenges facing the implementation of the programs and provided recommendations for the improvement of the program's design.

Western Economic Diversification (WD) completed an impact assessment of its investments in Aboriginal communities. This assessment, which covers the WD's Aboriginal activities from 1999 to 2005, concluded the projects have resulted in \$5.11 in additional investment for every WD dollar invested – a total of \$270 million over five years and over 4,200 full-time and part-time jobs. The initial investment is projected to have generated follow-up investment of \$70 million and a total of 9,500 future jobs, training and education for 12,900 participants, as well as assistance related to business start-up or expansion for 3,500 businesses. The impact study also concluded that the success of projects is determined by: strong partnerships, committed champions and leaders, active participation of the Aboriginal communities, capable staff and management groups, community-driven focus; and good planning.

Canada Mortgage and Housing Corporation carried out a detailed workforce analysis to facilitate establishing corporate representation goals, and the development of a "Diversity Tip Sheet on Building and Leveraging a Talented, Representative and Inclusive Workforce". This was in alignment with the Corporation's Staffing Policies. Additional work is underway on other research projects, including: Access to Housing Finance among Recent Immigrants; and Islamic and other Faith-Based Housing Finance Needs.

OUTREACH AND CONSULTATION

One of the key means of communicating information and enhancing knowledge about the cultural heritage of Canada and the wider world is through exhibitions. In 2006-07, the **Canadian Museum of Civilization Corporation** hosted the exhibition "Treasures from China", which allowed the Museum to showcase Chinese culture. Members of the Chinese Canadian community were involved in programming activities and assisted in sharing their cultural experiences with visitors. Youth from the Chinese Canadian community were also involved in the Museum's Volunteer Interpreter Programs for the Chinese exhibition. Each year, the Canadian Museum of Civilization presents a variety of temporary exhibitions produced either in-house or in cooperation with other institutions. The Museum also acts as a major "window" for exhibitions from different parts of the country, showcasing travelling exhibitions on loan from other institutions. The Museum enables Canadians to learn about their rich and diverse heritage by means of virtual exhibits such as the "Portraits of Canadian Women of African Descent". This exhibition provides links to articles as well as descriptions of books and films that capture the life stories of Canadian women of African heritage.

In 2005-06, **Service Canada** committed to carrying out outreach services in at least 32 Aboriginal communities and translate fact sheets into 9 Aboriginal languages and pilot them in 29 communities. It also committed to offering services in 12 foreign languages along with interpreter telephone services in at least 37 foreign and 8 Aboriginal languages. In the 2006-07 reporting period, Service Canada successfully delivered on all of these commitments.

The head office of the **Atlantic Canada Opportunities Agency** undertook a follow-up to the 2005 Export Study. The Agency carried out consultations with various Atlantic Aboriginal groups, including Ulnuweg Development Corporation and Atlantic Aboriginal Economic Developers Network, to discuss the advantages of exporting products and services, and to provide a mechanism to help entrepreneurs do so. The outcomes from the consultations will build the basis for an Aboriginal Export Development Initiative.

Export Development Canada (EDC) enhanced outreach activities through its Recruitment Services Team. The team developed marketing targeted to new Canadians, Aboriginal peoples and visible minorities and resulted in increased participation in the EDC's Education Youth Employment program.

EVENTS

A number of federal institutions supported or hosted events focusing on multiculturalism and diversity both domestically and internationally, which were part of commitments made in 2005-06.

In Nova Scotia, **Atlantic Canada Opportunities Agency** collaborated with the Canada Business Service Centre and the Metropolitan Immigrant Settlement Association and successfully launched the business guide book called "Connections" at an event held in November 2006. The event attracted over 150 partners and immigrant entrepreneurs. The guide received positive feedback and is available on the Canada Business Service Centre's web site.

The **Canadian High Commission** in the United Kingdom hosted a number of events centering on multiculturalism and diversity in 2006-07. In March 2007, the High Commission hosted an in-house seminar for European missions on diversity and multiculturalism and how we present the Canadian story to European audiences. The focus of the seminar was on how to promote a multiculturalism policy in Europe and ways of providing information and guidance to countries dealing with the challenges of pluralism and diversity. Five Canadian federal departments participated: Citizenship and Immigration Canada, Foreign Affairs and International Trade, Canada Border Services Agency, Canadian Heritage, and Public Safety Canada.

As well, the Canadian High Commission in the United Kingdom partnered with the UK Commission for Racial Equality in the organization of Race Convention 2006. The Convention brought together 160 speakers and 900 delegates in November 2006. A break-out panel discussion entitled 'What can we learn from Canada's approach to integration?' was held and the panel drew on key positive lessons from Canada's experience. Panel participants included academics and government officials. Canada's reputation as a nation historically defined by multiculturalism and integration was frequently cited across more than 40 sessions attended by leading UK decision-makers and influencers.

Other equally important events that dealt with the Canadian multiculturalism model and supported by the High Commission included the December 2006 University of Ulster Seminar on "Diversity, Multiculturalism and Immigration: Lessons from Canada?" The seminar focused on the future of multiculturalism in Canada in the context of increasing levels of immigration. Seminar presenters included academics from major Canadian universities.

The **Standards Council of Canada (SCC)** hosted the International Organization for Standardization (ISO) conference, which was the SCC's major event in 2006-07. This event took place in September 2006, and presented a planned opportunity to showcase Canada's multiculturalism to national and international stakeholders.

OTHER PRACTICES

As was planned in 2005-06, the **Canada Council for the Arts** implemented a number of key initiatives, including increased support to Aboriginal and culturally diverse arts organizations and, the entry of new organizations to the Council's operating programs. The Council continues to implement strategies to increase funding to Aboriginal and culturally diverse arts organizations through its priority funding strategies. In 2006, two new culturally diverse organizations were admitted to operating support. In addition, out of 39 eligible applications to the Supplementary Operating Funds Initiative, 27 Aboriginal and culturally diverse organizations received multi-year funding. There have also been increases in grants to organizations applying to project and capacity building programs at the Council.

APPRECIATION FOR THE MULTICULTURAL REALITY OF CANADA

The *Canadian Multiculturalism Act* requires federal institutions to project and promote respect for and appreciation of the multicultural reality of Canada. Institutions fulfill this objective through various means and approaches, and reinforce this through vision and mission statements, and policies and programs related to multiculturalism. Eighty five percent of federal institutions have vision statements and policies that reference multiculturalism, and sixty eight percent of federal institutions have programs related to multiculturalism.

VISION, MISSION, AND MANDATE

Federal institutions demonstrate a commitment to and support for multiculturalism at the corporate level by reflecting and integrating reference to multiculturalism into vision, mission, and/or mandate statements. The **Bank of Canada**, in its 2007–09 Medium-Term Plan, *Moving Forward: Building the Future Together*, describes its institutional goals, how it intends to pursue these goals, and sets out the values that will define how it does its work and the environment in which it will do it. The Bank also affirms in the Plan its commitment to excellence through its diversity of people and ideas as well as its commitment to one another based on respect.

The **Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada's** *Statement of Values* includes the following, "We are enriched by the diversity of people with whom we work and interact, and continuously learn and grow through these interactions." The Chief of the Defence Staff of the **Department of National Defence** announced the following vision with regard to diversity and multiculturalism, "The Canadian Forces, as a national institution, represents our rich, diverse Canadian family. The diversity in our units gives us a visible and common voice with the people of the world, strengthening our ability to work with them and build a better life together."

The **Standards Council of Canada's (SCC)** vision, mandate and goals convey the message that SCC, through the application of standardization, is dedicated to improving the social health and well-being of Canadians, regardless of their ethnocultural background. As stated in SCC's vision statement, SCC not only wants to be recognized by all Canadians irrespective of their ethnocultural group but also by its counterparts in the international community.

The **Canadian Intergovernmental Conference Secretariat** notes that as a small micro-agency, its mandate is strictly process-oriented, however, it states, "We abide by the spirit of the *Multiculturalism Act* even if we cannot make specific reference to it in our mandate and mission."

POLICIES RELATED TO MULTICULTURALISM

Federal institutions have developed and implemented specific policies that integrate multiculturalism. The **Canada Pension Plan (CPP) Investment Board** has a commitment to diversity and believes this contributes to it being a leading employer in the investment management sector. The CPP Investment Board seeks to attract, hire, and provide challenging and fulfilling career opportunities for highly talented individuals from diverse backgrounds. By tapping into this broader workforce, it has access to the best minds and is able to continually grow its effectiveness in the diverse domestic and global marketplace it operates in. The CPP Investment Board is committed to having an inclusive environment and the diversity of knowledge, ideas and approaches that employees bring enhances their ability to provide value added performance and enriches everything they do. Embracing diversity is an important factor in the success of its business strategy.

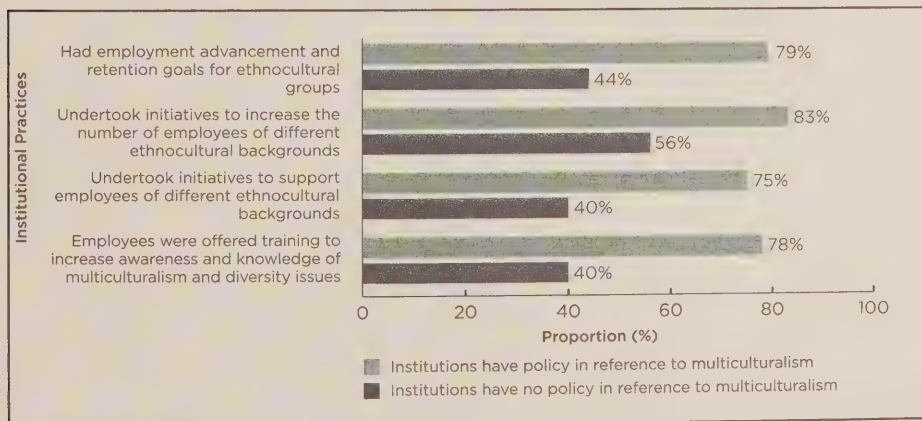
The **Office of the Privacy Commissioner of Canada's (OPC)** policies, programs and services are developed and managed in such a way as to incorporate and respect Canada's increasing ethnoracial diversity, and the OPC carries out its activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada. The OPC provides comment on legislation on an ongoing basis, in addition to undertaking program audits, reviewing privacy impact assessments, and initiating investigations in both the public and private sectors. To help fulfill its public education mandate, the OPC produces materials which are disseminated to the public and these materials reflect Canada's ethnically diverse society. The images used in all materials, including the Guide for Businesses, Guide for Individuals, as well as posters, bookmarks, etc., reflect not only a diversity in ethnicity, but age and gender as well.

Library and Archives Canada (LAC) developed a *Collection Development Framework* that identifies the long-term principles that will guide the institution's collection development activities moving forward. It outlines five key collection development areas for the years 2005-10, and provides an overview of how LAC goes about developing its collection of documentary heritage. Two of the five key directions contained in the Framework relate to diversity, with a focus on Aboriginal materials and multicultural materials respectively.

Elements of **VIA Rail's** Code of Conduct, which is considered a mandatory condition of employment, promote diversity in a multicultural setting and set forth guidelines for appropriate behaviours.

The **Office of the Correctional Investigator (OCI)** acknowledges there is intrinsic value in diversity and that diversity needs to be nurtured, supported and celebrated. As a result, the OCI takes steps to ensure offenders, their families, and staff have their cultural interests considered when decisions are taken.

FIGURE 2. IMPACT OF INSTITUTIONAL POLICY IN REFERENCE TO MULTICULTURALISM ON OTHER FEDERAL INSTITUTIONAL PRACTICES



PROGRAMS RELATED TO MULTICULTURALISM

Through the Western Economic Diversification Program, **Western Economic Diversification (WD)** supports projects that address economic development issues of official language minority communities in each Western Canadian region and pan-west projects that benefit Francophone communities across Western Canada. WD also funds Francophone Economic Development Organizations (FEDOs)² which provide enhanced services to Francophones, including training, access to capital, information services, marketing advice, networking and marketing. The Immigrant Access Fund (IAF) Society of Alberta provides loans toward accreditation, training and skills upgrading to immigrants who have worked in a profession or trade in another country and lack access to other financial resources. The loans help immigrants successfully integrate into the economy and WD helps to cover a portion of the loan delivery costs, as well as the operational costs of the IAF.

The NFB attaches a great importance to filmmakers from various ethnocultural and linguistic backgrounds and has increased the number of projects where they can bring forth their vision of the world.

National Film Board

WD has also implemented several initiatives that build on western Canada's multicultural communities' links with international markets, particularly in the Asia Pacific region. WD invested in the Asia Pacific Foundation of Canada to engage stakeholders across Canada in research and awareness-building regarding economic development opportunities in the Asia-Pacific region. The study provided input in the development of commercial strategies for capitalizing on the Asia Pacific Gateway. Gateway to Asia is an initiative jointly funded by WD and the United Chinese Community Enrichment Service Society (S.U.C.C.E.S.S.) to link western Canadian companies with recent Asian immigrant entrepreneurs.

WD worked with the Department of Canadian Heritage to improve opportunities for Aboriginal entrepreneurs and suppliers to maximize economic benefits from the 2010 Winter Olympic and Paralympic Games in Vancouver-Whistler. WD also worked with Indian and Northern Affairs Canada to obtain policy approval to promote regional economic development and economic infrastructure in communities in northern Saskatchewan. As a result, a Tourism Transportation Network for the Whitecap Dakota

First Nation region and the Highway 219 Tourism Corridor were implemented and a Regional Tourism Plan is under development.

Furthermore, WD's investment in new equipment for the Neeginan Institute of Applied Technology will ensure that many Aboriginal students are better equipped for high-demand jobs in Manitoba's aerospace, manufacturing and construction industries. The Institute plans to graduate a total of 156 Aboriginal students within a year.

Acceptance of and respect for cultural differences and the integration of diverse cultures into the workplace are built into the **International Development Research Centre's (IDRC)** human resource, operational and program policies. The IDRC operates in mostly developing regions of the world and respect for and acceptance of cultural differences are fundamental to IDRC's success in implementing its programs. IDRC's head office in Ottawa and the six regional offices located in Uruguay, Senegal, Kenya, Egypt, India and Singapore represent a significant asset to Canada. Through these offices and its multicultural workforce, IDRC brings to Canadians a more in-depth understanding of cultural differences across the world.

IDRC's programs are structured to increase social inclusion of local constituents through multi-stakeholder consultation, and, in so doing, helps Canadians working abroad in IDRC to understand the significance of cultural and other social differences to project design and implementation.

² La Société de développement économique de la Colombie-Britannique, le Conseil de développement économique de l'Alberta, le Conseil de la coopération de la Saskatchewan, and le Conseil de développement économique des municipalités bilingues du Manitoba

As a way of conducting business, IDRC recruits internationally for professional and management positions which ensures that the diversity of its workforce is maintained and that its benefits continue to be harnessed.

"Brown Bag Lunch Speaker Sessions" were held for IDRC employees to sensitize them to the interrelated political, social, economic and cultural realities involved in international development. Sessions provided information on: Political Islam in the Arab World; presentation by the Grameen Foundation (a bank in Bangladesh that provides micro financing to support the creation of small business); Changing from the Inside Out – Organizational Change Issues Through the Powerful Lens of Gender and Diversity with Links to Culture, Practices and Outcomes; Experiences of Spanish Telecentre Networks; and Role of Political Parties in Building Sustainable Democracies.

At **Telefilm Canada**, the Canada Showcase program supports Canadian film festivals. During 2006-07, they supported the following festivals to showcase and promote Canada's culturally diverse talent: *Reel World Film Festival*, *Festival de cinéma des 3 Amériques*, *Festival du film et de la vidéo Autochtones de Montréal*, *imagine NATIVE film + media arts festival*, *Indigenous Arts Service Organization*, *Toronto Reel Asian International Film Festival*, and *Pan-Africa International Vues d'Afrique*. These festivals provide opportunities for emerging talent from culturally diverse communities to reach more Canadian audiences as well as opportunities for professional development.

PRESERVING, SHARING AND PROMOTING MULTICULTURALISM IN CANADA

Federal institutions undertake many initiatives that encourage and support the preservation, enhancement, sharing, and promotion of multiculturalism in Canada, and promote exchanges and cooperation among diverse communities.

CORPORATE CULTURE

Many institutions demonstrate a corporate culture that supports diversity, both formally and informally. Commitment to diversity starts at the top for the **Canadian Food Inspection Agency** and is outlined in its *Departmental Performance Report 2005-06*, *Human Resources Strategy 2003-08*, and *Report on Plans and Priorities 2006-07*. The President fully endorses the Agency's dedication to diversity and multiculturalism and promotes various diversity events and initiatives within the Agency. Similarly, **Human Resources and Social Development Canada** developed integrated human resources and business plans at branch and corporate levels that took into account and promoted diversity in the workplace, and **Export Development Canada's** Organizational Culture and Change team developed a *Diversity Strategy*.

HRSDC policies aim to build a stronger, more competitive Canada and strive to improve the quality of life of all Canadians from all backgrounds and cultural groups. Our policy analysis and development is evidence-based, equitable and sensitive to the multicultural reality of Canada.

**Human Resources
and Social Development
Canada**

PART 2. IMPLEMENTING THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT ACROSS FEDERAL INSTITUTIONS

Some institutions created committees in 2006-07 that deal specifically with multiculturalism.

The **Canadian Environmental Assessment Agency** established a Multiculturalism Committee with membership from throughout the Agency. The **National Film Board** established an internal committee on cultural diversity with representatives from throughout the organization with a mandate to evaluate best practices of national and international organizations, prepare a corporate action plan for cultural diversity, and define measurement indicators to evaluate its activities.

Some institutions created other types of committees that integrate elements of diversity. The **Canadian Wheat Board (CWB)** changed its employment equity committee to a Diversity Team to expand its focus beyond the four designated groups. Through this Diversity Team, programs and events are created and implemented to increase the awareness of diversity and its importance to the success of CWB. **Citizenship and Immigration Canada (CIC)** undertook numerous activities across the organization to foster a culture that embraces diversity. Notably, CIC established a *Diversity Network* of regional diversity committees, and this Network developed a governance model that was approved by the Executive Committee. The committees organized events, produced communications products and delivered training. CIC also has an Accommodation Framework which

is a reference tool for managers that articulates CIC's support for a working environment that values and respects diversity and its committed to creating a workplace that is inclusive and accessible.

Other institutions, such as the **Office of the Privacy Commissioner of Canada**, did not identify specific initiatives to celebrate Canada's cultural heritage among employees. It continues to encourage an open and diverse society and promoted activities initiated by other government departments and agencies, such as the International Women's Week and Aboriginal Awareness Week to employees.

Several institutions held activities demonstrating a corporate culture that embraces diversity. For example, the Corporate Diversity Office of the **National Research Council Canada (NRC)** continued to increase staff awareness nationwide by offering diversity sessions via webcast, thereby reaching the maximum number of employees possible. A variety of sessions were held throughout 2006-07 including a session on *Religious Diversity at Work* which explored how staff can accommodate their own and their co-workers' religious needs while supporting NRC's goal of an integrated and efficient workforce. International Women's Day was marked with a session on *Gender Differences in Communication*. An ongoing session series called *Respect in a Diverse Workplace* promoted a common understanding of what a respectful workplace entails. NRC advisors responsible for harassment and diversity joined forces to bring a message to managers and employees about workplace well-being and productivity, and the Vice-President of NRC Corporate Services hosted breakfast talks on the value of diversity in the NRC workforce.

"Our diverse workforce provides us with new ideas and perspectives, which enrich our programs and innovations. It also creates a culture of inclusiveness, which helps attract high quality staff and opens doors to global partnerships and markets. At NRC, diversity in our workforce means recognizing the value that each of us brings to our organization. It's about drawing on different perspectives and problem-solving styles in order to help us deliver our mandate."

National Research Council's Vice-President of Corporate Services

There were also many events and actions taken in 2006-07 by individual NRC institutes, branches, and programs. The Integrated Manufacturing Technology Institute was honoured for its commitment to Diversity and Equality by the City of London (Ontario) with a *2007 Race Relations Recognition Award*. The Institute for Microstructural Sciences held seminars on effective teamwork in multicultural environments. The NRC Institute for Ocean Technology management developed an Institute Report Card for 2006-07 to capture key successes

related to changes in behaviour regarding diversity. Furthermore, employees at the Institute for Marine Biology attended a session called *Spirituality in the Public Sector Workplace* and the Director General of the Information Management Services Branch hosted a breakfast to recognize National Aboriginal Day.

The importance of diversity in the workplace was also recognized at **Export Development Canada's (EDC)** annual employee conference. A corporate Diversity Award was presented to the team that best embraced, fostered and leveraged diversity for business success. To recognize the increasing importance of people leadership, an *Excellence in People Leadership Award* was presented to the EDC leader who achieved results through others by "encouraging activities supporting diversity of people, ideas and information." To further encourage a climate of inclusiveness in the day-to-day workplace, performance workplans for managers were revised to include a performance objective specifically aimed at cultivating and supporting an inclusive work environment that leverages diversity of people and ideas. EDC also initiated development of a corporate diversity strategy, including an on-site workshop "*Human Equity & Inclusiveness*" for key members of the HR team.

Throughout **Business Development Canada (BDC)**, numerous diversity activities are ongoing including lunch-and-learn events which are held to educate employees about different religions and cultures to better understand and respect colleagues, clients, and members of the community. New leaders continue to be provided with a *Leader's Diversity Guide* that is designed to help integrate diversity, to maximize team effectiveness, and create an inclusive work environment that values individual differences. BDC regularly updates and enhances the Diversity site on its Intranet. The site provides information on employment equity, related policies, best practices, diversity opportunities and events, a multicultural calendar and diversity articles that appear in each issue of the internal magazine for employees. This year, BDC added a link to the Country Insights section of the Foreign Affairs and International Trade Canada web site to help employees learn about different cultures.

We treat everyone with respect. We recognize the dignity that is inherent in all people and celebrate the strength that comes from the diversity of people and ideas.

Veterans Affairs Canada

The **Department of National Defence (DND)** undertook a number of diversity-related initiatives. Changes to personnel were made including the creation of the *Well-Being and Diversity Champion* at the Assistant Deputy Minister level to provide direction and guidance on diversity issues, and a Human Resources Advisor was appointed as the lead for the organization's multiculturalism file. All new recruiting staff took the Canadian Forces Recruiting Group's national recruiters' course, including a four-day course on diversity recruiting and employment equity, and a five-day Aboriginal Awareness Course.

DND also developed several publications that support a diverse culture: *Religions in Canada*, *Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues*, and *Fighting for Canada: Chinese and Japanese Canadians in Military Service*. Recognizing the need to address diverse spiritual needs, DND's Chaplaincy Branch undertook cross-cultural training activities, developed a course on multi-faith spiritual care, and participated in outreach activities with multicultural communities.

The **Canadian Food Inspection Agency (CFIA)** has focussed its efforts over the past fiscal year on establishing a diversity model for CFIA's workforce and workplace. An automated diversity e-mail list was launched in February 2007, through which employees receive updates and news bulletins. Employees, via an internal web-based poll, were asked to vote for their favourite diversity-related slogan for internal and external communications; the selected slogan was "*Many Faces... One Mission.*"

The CFIA has designated various diversity champions, including a National Multiculturalism Champion, a National Diversity Champion, a National Official Languages Champion and five supporting Area Champions for Diversity and Official Languages. As well, CFIA's internal Youth Network provides employees from diverse backgrounds with networking opportunities to expand their skills and knowledge. Furthermore, the Agency makes every effort to accommodate employees' ethnocultural needs, and in the National Capital Region, a prayer and reflection room has been designated for employee use.

CELEBRATING CANADA'S CULTURAL HERITAGE WITH EMPLOYEES AND THE PUBLIC

Many federal institutions celebrate the cultural heritage of many groups with their employees and the public. For example, the **Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (CICS)** promotes awareness among its employees of many important dates and events to commemorate Canada's multicultural heritage including: Black History Month, March 21 the International Day for the Elimination of Racism, and National Aboriginal Day. CICS also promotes awareness of Canada's regional and cultural differences, such as minority official languages communities across Canada, Franco-Ontario pride – Flag Day, l'Écho d'un people, etc.

The CWB is proud of its diverse workforce comprised of employees who are valued for their individual skills and attributes

Canadian Wheat Board

The **International Development Research Centre (IDRC)** sponsored a speaker series open to the public to inform Canadians of interrelated global political, economic, social and cultural issues. Some of the topics covered during these sessions included: Afghanistan Unveiled: Freedom of Expression and the Role of Women in Afghanistan; Solving the "Poverty - Ill Health" Equation; China, India and the Global Economic System; Human Rights in Zimbabwe: What Can You Do?; An Afternoon on Afghanistan; Peru: the 2006 Elections and Beyond; and Identity and Violence: The Illusion of Destiny.

The **National Gallery of Canada** featured the first major solo exhibition of a First Nations artist: Norval Morrisseau. The Anishnaabe (Ojibwa) painter's sublimely colourful and deeply spiritual works have inspired three generations of First Nations artists and made him an icon of Canadian art. Norval Morrisseau, also called Copper Thunderbird, rose to fame in the 1960s as the originator of the Woodland School. This unique style is now simply called Anishnaabe painting, a term that refers to the artist's heritage and the archetypal status of his work. "Norval Morrisseau is one of a very few artists in the world who can claim to be the creator of a completely new art movement, and the National Gallery of Canada is privileged to be able to present this retrospective," says Pierre Théberge, Director of the Gallery.

Parks Canada developed a series of educational 3-D tours related to the heritage of Canada's various ethnocultural communities. The tours tell the story of six ethnocultural communities, and of the immigrants who came to Canada in search of a better life. Parks Canada has also been working with private partners in broadcasting to produce a series of vignettes entitled "This Land is Your Land," aimed at introducing new Canadians to the system of national parks and national historic sites. Each of the six vignettes features a different theme and will be produced in English, French and six other languages. The series is currently in the final stages of production.

The **Bank of Canada's** Currency Museum presented an exhibition called *Voices of the Baobab*, showcasing African artifacts recently acquired for the collection. The exhibition was organized with the help of an African-Canadian consultant.

Throughout the year, the **Canadian Museum of Civilization (CMC)** presented many special ethnocultural events with a variety of community and business partners, including music and dance performances for Asian Heritage Month with the Ottawa Asian Heritage Month Society; concerts with the Outaouais Festival of Sacred Music; Japanese cultural events such as Noh theatre and Taiko drumming in partnership with the Embassy of Japan; a Swedish Lucia celebration in partnership with the Embassy of Sweden; and drumming and dance performances as part of Black History Month. The Children's Museum also delivered many programs in collaboration with cultural partners such as the Chinese, Japanese, Vietnamese, Jordanian and Mexican communities. First Peoples programming introduced CMC visitors and employees to Aboriginal artisans, Elders, authors and filmmakers who shared their insights on traditional ways of life and current issues. Over the past year, the Museum presented a series of workshops and demonstrations on traditional Aboriginal activities. National Aboriginal Day at the Museum was a great success, with a full day of performing arts, workshops and demonstrations by First Nations and Métis communities.

The **National Arts Centre (NAC)** offered multicultural programming in many of its performing arts fields last year. The English Theatre presented one Aboriginal production, *Copper Thunderbird*, which was based on Norval Morrisseau by Marie Clements and featured an all-Aboriginal cast. The NAC presented the play *Scorched*, a production of a Lebanese Canadian author's experience. The NAC's Dance Department plays an essential role in the creation of new and exciting choreographic works by some of the most talented Canadian and international dance artists and they contributed to the creation of new works by the following world artists: Sidi Larbi Cherkaoui (Belgium); Akram Khan (United Kingdom); Vincent Sekwati Koko Mantsoe (South Africa) and Wen Wei Wang (Canada). In the Music Department's Mashteuiatsch Recorder Project, selected school children from Amishk elementary school in Mashteuiatsch prepared a musical excerpt from Antonio Vivaldi's *The Four Seasons* to sing and play on recorder and they created a performance representative of their own cultural tradition. The Project culminated in a music-sharing session with eight members of the NAC Orchestra brass section in front of a live audience at Église Notre-Dame-Immaculée in Roberval, Quebec.

The **National Capital Commission** continues its commitment toward ethnocultural diversity through flagship events such as Canada Day and Winterlude. Artists, experts and performers from different ethnocultural groups are engaged to showcase their heritage, traditions and contemporary expressions, providing the public with the opportunity to experience and develop a deeper appreciation for Canada's diverse cultural spectrum.

Diversity and multiculturalism play a critical role in CMHC's ability to understand and meet the needs of our diverse clients through our three public policy objectives: helping Canadians in need; facilitating access to more affordable, better quality housing for all Canadians; and, ensuring the Canadian housing system remains one of the best in the world.

Canada Mortgage and Housing Corporation

PROMOTING EXCHANGES AND COOPERATION AMONG DIVERSE COMMUNITIES

Federal organizations can do much to promote exchanges and cooperation with community groups representing diverse backgrounds to share information and practices.

Veterans Affairs Canada's (VAC) Partnership Programs, through the Canada Remembers Program, strive to keep alive the achievements and sacrifices made by those who served Canada in times of war, military conflict and peace. In pursuing its objective of engaging Canadians in remembrance, the Canada Remembers Program often partners with groups and organizations, including Canadian multicultural groups, who share mutual commemorative goals. Partnering includes establishing and fostering collaborative relationships, providing in-kind support to deliver remembrance activities and events at both the national and regional levels. Some of the national agreements approved by VAC in 2006-07 included funding to the following organizations: the Assembly of First Nations for the First Nations Veterans of Canada meeting and Manito Ahbee International Pow Wow; the Historica Foundation of Canada for the Historica Youth Links Summit 2007; the Métis National Council for documenting the history, contributions and experiences of Métis Veterans during wars of the 20th century and demobilization; and the United Nations Association of Canada for the celebration of the 50th Anniversary of United Nations Peacekeeping.

The **Canadian Broadcasting Corporation (CBC)** had several community partnerships in 2006-07. Among other things, CBC played an important role in the opening of "Canada's Immigration Museum" and continues to partner on specific projects with this National Historic Site in Halifax. CBC Partnerships worked to promote the premiere of *Little Mosque on the Prairie*, a new comedy series, which first appeared on CBC Television on January 9, 2007. The Montreal and Winnipeg partnership managers reached out to the Muslim community prior to the show airing to receive their reviews and comments. Some programming serve as a springboard to initiate discussions and exchanges, and **CBC/Radio-Canada** also participates in town-hall meetings, and hosts events in the community for Asian Heritage Month and Black History Month. Monthly breakfasts and Editorial Boards are held with members of the community in order to get their input and these roundtable discussions are also used to build a network of resources for diversity issues.

The **Financial Consumer Agency of Canada's (FCAC)** "Train the Trainer" program is a project with the objective of training representatives from organizations that work directly with FCAC's target audiences, including ethnocultural communities and newcomers, to provide key information on banking issues and respond to their clients' needs effectively. The FCAC has developed partnerships with various community organizations to help reach ethnocultural communities and better understand their needs and realities. During 2006-07, FCAC continued to collect and analyze the feedback forms completed by participants following each "Train the Trainer" workshop.

The **Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC)** Diversity Project is funded in part by the Department of Canadian Heritage's Inclusive Institutions Initiative. Activities of the Diversity Project have included consultations with AAFC's diverse clients, a Diversity survey of AAFC employees, the development of awareness sessions, and discussions with AAFC employees. Its main objectives are: to improve the goodwill and reputation the department enjoys within the Aboriginal and ethnocultural communities it serves; to develop suggestions and tools to facilitate service to its diverse clients based on consultations with these clients and the employees who assist them; to raise awareness and foster an understanding and respect of the ethnocultural diversity of its employees; and to promote a positive work environment.

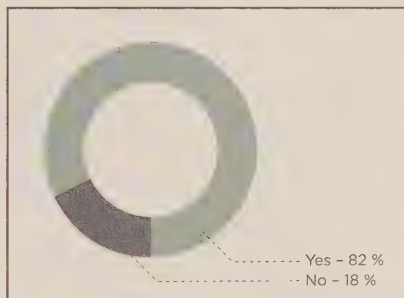
POLICIES AND PROGRAMS THAT ENHANCE RESPECT FOR THE DIVERSITY OF CANADIAN SOCIETY

Federal institutions have many policies, programs, and practices that embrace the diversity of Canadian society. In 2006-07, many federal institutions had both internal and external policies that took multiculturalism and diversity into consideration. The **National Parole Board's (NPB)** "Framework for Cultural Competence Planning" promotes the recruitment of employees from diverse communities; encourages consultation with diverse communities; endorses policies and practices that take into account the dynamics of difference; promotes the understanding of the need to respect and accommodate differences in the workplace; and endorses the creation of a fair and equitable workplace that takes advantage of diversity. Managers are required to incorporate the principles of the Framework into their operational planning activities and practices.

At the **Transportation Safety Board of Canada (TSB)**, managers are encouraged to incorporate consideration of multiculturalism and diversity in all of the organization's policies. For example, TSB investigation manuals discuss the need to adapt interview techniques in light of various cultural and religious considerations.

At **Human Resources and Social Development Canada**, diversity and multiculturalism are key principles that underlie the Department's strategic approach to policy analysis and development. To assist in systematically integrating diversity and multiculturalism considerations into the policy, planning and decision-making process, the Emerging Trends and Policy Development unit, Strategic Policy and Research Branch, began developing an "Inclusion Lens." The Lens is a departmental tool for analyzing policies, programs and practices to determine the extent to which they promote the social and economic inclusion of individuals, families and communities. Work on the Lens is ongoing.

FIGURE 3. FEDERAL INSTITUTIONS UNDERTAKE INITIATIVES TO FOSTER A CORPORATE CULTURE THAT EMBRACES DIVERSITY



To respond to employees' needs in an ever-changing work environment, a review of **Export Development Canada's** existing Diversity Policy and Mutual Respect Policy was initiated to assess whether, as a result of recent human rights developments, revisions were needed to ensure both policies reflected current societal thinking, namely an open and inclusive workplace.

Environment Canada (EC) approved its *Inclusiveness Strategy*, which sets out how EC is to meet its employment equity obligations and go beyond them to create an organizational culture that incorporates inclusiveness in all its thinking and activities. An inclusive culture recognizes differences (personal background, race, culture, etc.) as strengths; thrives on leveraging diverse skills and competencies of its members to support a common purpose; and not only embraces, welcomes, accommodates and respects differences, but actively seeks out and then mobilizes them for the benefit of the individual and the organization.

Dealing with multiculturalism is embedded in the daily activities of the CTC.

Canadian Tourism Commission

There were also several new external policies ensuring that federal and federally regulated services reflect Canada's ethnocultural diversity. In 2006, the **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC)** revised its Commercial Radio Policy to ensure radio is more reflective of Canada's diversity. As a result, radio licensees will now be required to implement specific initiatives to improve reflection in their programming and in their operations, as has been the case with television since 2001, and to file corporate plans on cultural diversity annually to the CRTC to report on progress. The CRTC will be finalizing the procedures for this new requirement in late 2007. This represents a significant expansion of the CRTC's development of appropriate policies and programs to ensure that the multiculturalism objectives of the *Broadcasting Act* are fulfilled across the broadcasting system.

One of **Service Canada's** service standards recognizes the diversity of Canada and commits to extending Service Canada's reach to multi-lingual communities. Through its *Multi-Language Service Initiative*, Service Canada is conducting pilots to evaluate various approaches to service delivery in foreign and Aboriginal languages. An evaluation report to be released by the end of 2007 will guide the organization in determining a longer term policy framework on multi-language services. Service Canada also developed a Newcomers to Canada client segment strategy which is intended to improve outcomes for newcomers through improvements to Government of Canada service delivery, and three key initiatives related to communication, outreach and engagement as part of a strategy to improve federal service delivery to Aboriginal peoples.

At **Public Safety Canada**, the Cross-Cultural Roundtable on Security (CCRS) has, since its inception, served as a forum for dialogue in a diverse and pluralistic society and has been a tool to help national security policy-makers from Public Safety, portfolio, and a number of other Departments, understand and incorporate the viewpoints of Canadians from diverse backgrounds into the policy-making process. The CCRS is a unique forum, bringing together 15 Canadians from diverse backgrounds. This forum is an opportunity for policy-makers to interact with a group of individuals who are reflective of Canadian society, who can provide personal insight into how security measures might be received by them and their communities, thereby improving the policy-making process. CCRS members also provide government officials with a unique entrée into a variety of communities that might not otherwise be accessible to government officials, thereby facilitating an important dialogue with Canadians in a diverse and pluralistic society, and helping to increase awareness and understanding both in communities and in government.

Within Public Safety's Aboriginal Policing Directorate, the First Nations Policing Program employs a policy that oversees the negotiation of culturally appropriate policing arrangements among federal, provincial and territorial governments, and First Nations and Inuit communities.

The National Crime Prevention Centre at Public Safety has also developed a policy and signed a Memorandum of Understanding (MOU) in May 2007 with the **Department of Canadian Heritage's** Multiculturalism Program to support initiatives responding to issues related to youth crime and victimization within Canada's ethnocultural and racial communities. These initiatives are part of a strategic framework for collaboration between the Multiculturalism Program and the National Crime Prevention Centre to identify and address the causes of marginalization that may lead vulnerable ethnocultural/racial youth to violence. The MOU will foster collaboration between the departments, which will facilitate dissemination of information, research and evaluation of promising practices in culturally and racially diverse populations.

Many institutions reported programs that considered multiculturalism and diversity. The Women's Program of **Status of Women Canada (SWC)** provides financial and non-financial assistance to organizations to carry out projects in key areas affecting women. Among others, SWC provided funding support to:

- The Canadian Council of Muslim Women for its work with three school boards in Ottawa to develop models to support Muslim youth who have integration challenges or isolation related to identity.
- The National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada for its work with private and voluntary sector organizations to evaluate ways to integrate diversity and the skill set of immigrant and racial minority women. Mentorship will match successful women leaders with immigrant and racial minorities so they get individual support and benefit from a leaders network.
- The Canadian Council of Refugees in supporting the capacity of immigrant service societies to use gender-based analysis to improve the impact of their programs on women and on immigrant communities.
- The Pauktuutit Inuit Women's Association to carry out a national project entitled Violence Against Women; Gender and Decision-Making in Arctic Fisheries, which demonstrates significant progress on promoting "Zero Tolerance" of family violence in 11 Northern communities.
- L'Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux to complete a project to create awareness of the extent of family violence among ethnocultural communities, by improving awareness of the issues related to marital violence (between women and men) in such communities. Members of ethnocultural communities had the opportunity to discuss and identify community-based solutions, and to develop intervention mechanisms.
- Intercultural Grandmothers Uniting, a network of First Nations, Métis and other older women, to develop an action plan and identify potential partners such as Aboriginal Family Services (Regina), Care from the Core (Regina), and Thomson and Balcarres community schools, to carry out activities that address issues such as poverty and marginalization among senior women and racism and violence against youth.
- The Riverdale Immigrant Women's Centre and the Working Skills Centre, who undertook a project to facilitate the entry of internationally trained teachers into the education system. The two organizations worked with several stakeholders to identify and address barriers facing such teachers.

Library and Archives Canada (LAC) continued the work of the Circle of Aboriginal Heritage and Knowledge. The Circle was formed in 2006 to assist the development and implementation of Aboriginal initiatives to strengthen collections, programs, services and communications, as well as to increase LAC's capacity related to Aboriginal heritage and knowledge. Staff members from all sectors and functions of the institution participate in the Circle.

The CTC has offices and employees in 10 countries around the world. Therefore, our corporate culture lives and breathes linguistic, cultural and ethnic diversity on a day to day practice. Diversity is a way of life for our employees who cooperate with each other, the industry and governments across continents and through different languages.

*Canadian Tourism
Commission*

Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) and **Health Canada (HC)** have programs in place to help foreign-trained workers work in Canada. HRSDC's Foreign Credential Recognition (FCR) Program is designed to ensure that internationally trained workers who are residing permanently in Canada, or who are intending to reside permanently in Canada, can fully participate in the Canadian labour market. The Program is intended to improve the integration of internationally trained workers into the work force by funding and working with provinces and territories, and stakeholders, including regulatory bodies, post secondary institutions, sector councils, and employers, to implement projects that facilitate the assessment and recognition of qualifications acquired in other countries. To date, over \$60 million has been committed to partners to develop and strengthen Canada's FCR capacity. As part of its mandate in 2006-07, FCR also undertook research that supported diagnostic work in over 30 occupations, analysis on defining and monitoring the skilled immigrant labour market, and created, with its partners, capacity and processes across key regulatory and non-regulatory occupations and sectors.

HC announced an \$18.3 million investment to help internationally trained health professionals work in Canada. This initiative will be provided under the Internationally Educated Health Professionals Initiative. The objective is to reduce barriers so that a greater number of internationally educated doctors, nurses and other health professionals can be assessed and integrated into the Canadian health care system. HC will fund provincial, territorial, and university projects related to:

- The development of a common standardized national knowledge exam and performance assessment for international medical graduates.
- The establishment of an internationally educated health professional centre in Ontario, which will provide a single access point to assist internationally educated health professionals in accessing the information, assessment, education and training they require to practice in Canada.
- The development of an orientation program to help internationally educated nurses, pharmacists, physiotherapists, occupational therapists, medical laboratory technologists and medical radiation technologists to adapt to the many dimensions of practicing in the Canadian health care system.
- Simplifying access to assessment processes, registration requirements and employment opportunities for internationally educated health professionals in Manitoba.
- The creation of an orientation and bridging program for internationally educated nurses in Nunavut.

TRAINING ON MULTICULTURALISM AND DIVERSITY

Many federal institutions have mandatory diversity training for employees. The **Transportation Safety Board of Canada** provides mandatory awareness training on diversity to all new employees, and periodically throughout the year, events are organized to promote multiculturalism and diversity in the workplace. Diversity training is also mandatory for all employees and is on a bi-annual training cycle at **Blue Water Bridge Canada**. At **Public Works and Government Services Canada**, mandatory diversity awareness training is provided to all employees, which promotes multiculturalism, respect for diversity and general acceptance of other cultures. Senior management is expected to perform a leadership function in this area and learning plans for new and existing employees include mandatory diversity training. The **Office of the Privacy Commissioner of Canada** has also provided mandatory workshops on a respectful workplace.

In 2006-07, the **Canadian Food Inspection Agency (CFIA)** revised its E-Orientation Program. Now mandatory for all new employees, the interactive and self-directive online learning program provides employees with information on subjects including equity and diversity. It offers an overview of the Agency's commitment to diversity, relevant policies, self-identification, accommodation, information on how to become involved, and diversity learning courses. Employees are also directed to the revised Equity and Diversity web portal, launched in 2007. The Atlantic Area of CFIA introduced an equity and diversity presentation which is being given to new employees. The presentation familiarizes employees with the purpose and scope of the Atlantic Equity and Diversity Council, and looks at the evolution of diversity. It also promotes the advantages of diversity and highlights the differences between employment equity and diversity management.

The **Canadian Museum of Nature (CMN)** offered in-house diversity training to all of its employees in 2006-07. This one-day training was mandatory and its aim was to enable staff to work more effectively in a workplace where diversity is now the norm. The CMN's desire was to enhance understanding of diversity in a broad sense, to help participants appreciate the personal differences that each person brings to the workplace, including cultural and social differences.

All new Refugee Protection Division Members and Tribunal Officers at the **Immigration and Refugee Board of Canada (IRB)** received experiential training on cultural sensitivity relating to refugee claimants in general, and, more specifically, on the cross-cultural challenges inherent in questioning refugee claimants such as women, children, gays and lesbians, torture victims and victims of domestic abuse. Further to the adoption of the IRB Chairperson's Guideline on Vulnerable Persons, members of all three divisions and all Tribunal Officers now receive training on the particular sensitivities of vulnerable persons and the relevant procedural accommodations in the hearing room. As well, a session on cultural intelligence has been delivered in the last two years to both new and experienced members.

The **Department of National Defence's** Defence Leadership Curriculum identifies the mandatory learning requirements for executives and senior managers. The purpose of this course is to make managers and supervisors aware of their responsibilities regarding employment equity and diversity. It is also to provide them with tools to assist them better understand the needs of employees and how to manage with a diverse workforce. In addition, all new **Canadian Forces (CF)** members and recruits are given lessons on diversity and multiculturalism during recruit training. To date, over 1,200 civilian and CF members have attended Leading Diversity training across the country.

Industry Canada's Canadian Intellectual Property Office (CIPO) developed a mandatory diversity leadership course and all managers were trained in 2006-07. The course provided managers with a better understanding of cultural and generational differences. Priority was given to supervisors and managers who are members of selection boards and or those who attend job fairs. The training is also a requirement within CIPO's Leadership Development Program.

Additional training initiatives were offered to federal employees in 2006-07. At the **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)**, diversity was incorporated into the organization's New Employee Orientation sessions. The sessions include an overview of the strategic advantage of diversity and the link to CMHC's success, and the importance of building and leveraging the skills of a diverse workforce. As well, various business lines and diversity committees carried out diversity training through both formal and informal sessions. These activities have generated results such as a more open workplace community that welcomes and values the full diversity within the Canadian labour force and society at large. Employees gained greater appreciation of different ways of thinking and enhanced skills to work in diverse teams.

PART 2: IMPLEMENTING THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT ACROSS FEDERAL INSTITUTIONS

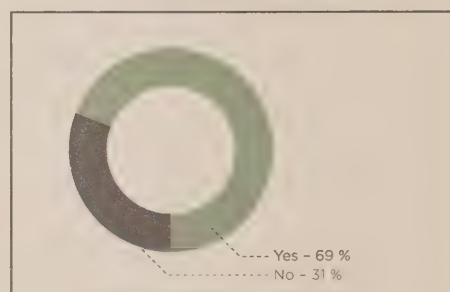
The **Office of the Auditor General (OAG)** continues to provide annual in-house training in ethnocultural sensitivity. Courses include:

- **Creating a Respectful Work Environment** – This seminar gives staff an understanding of what a respectful workplace looks like and the consequences of non-respect on the organization and its employees. It identifies behaviours, actions and attitudes that likely would result in harassment situations, and describes measures to prevent such situations.
- **Leading a Diverse Workforce** – This course helps managers develop and retain a diverse workforce as well as create an affirmative and inclusive working environment in which all employees are treated with respect.
- **Working in a Diverse Workforce** – This course enables staff to develop and grow in a diverse workforce in which all employees will excel and be treated with respect.

At the **Canadian Intergovernmental Conference Secretariat**, discussions are led by the Assistant Secretary on topics such as “How multiculturalism is different from employment equity.”

In 2006-07, **Human Resources and Social Development Canada** offered two information sessions on multiculturalism. As well, the International Social Policy Division organized a training session on the intersections between gender and diversity. Designed for departmental employees, the training provided a comprehensive overview of gender and diversity analysis, as well as concrete tools that employees can use to apply gender and diversity analysis to their work.

FIGURE 4. TRAINING OFFERED TO EMPLOYEES OF FEDERAL INSTITUTION TO INCREASE AWARENESS AND KNOWLEDGE OF MULTICULTURALISM AND DIVERSITY ISSUES



Multiculturalism is embedded into everything we do at CBC/Radio-Canada, whether through communications, human resources or on-air programming. We constantly look at ways to be representative of the community in which we live.

CBC/Radio-Canada

At **CBC/Radio-Canada**, a book on recruiting, retaining and promoting culturally diverse employees was distributed to a number of managers at CBC. As of the end of September 2007, the Respect in the Workplace workshop was presented to approximately 2,000 employees, with a goal of reaching all employees by March 2008. Training and resources materials are prepared for human resources managers, who then train and encourage their employees. Materials include guidelines for bias-free interviews, inclusive recruitment strategies, information on reaching out to multicultural candidates via outreach, career fairs and internships, as well as diversity awareness tools and training resources.

The **Office of the Correctional Investigator** included multicultural aspects of conflict resolution into training it was developing for its staff in relation to its Informal Conflict Management System. **Environment Canada** developed a tool and trained staff on how to include Aboriginal considerations into their work planning and decision making.

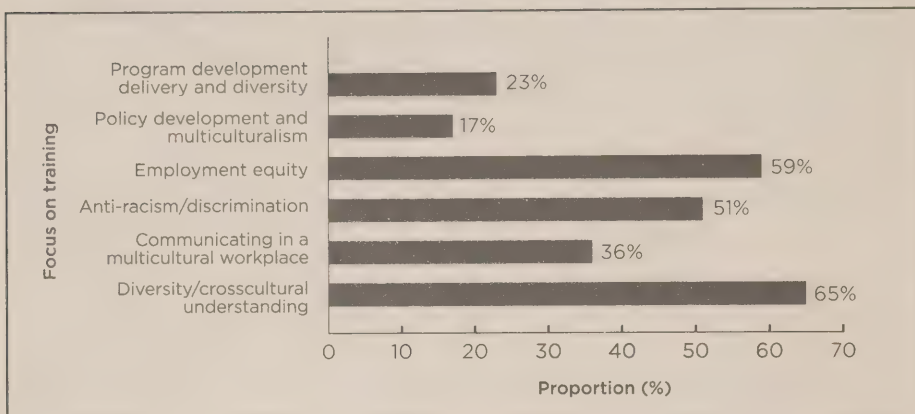
At the **Canadian Environmental Assessment Agency**, employees participated in pilot training sessions entitled *Engaging Aboriginal Peoples in Environmental Assessments*. The training covered general awareness of the legal, historical and cultural context of Aboriginal peoples in Canada, and focussed on providing participants with fundamental principles, tools and skills for planning and implementing an effective and meaningful process to engage Aboriginal peoples in a federal Environmental Assessment. Much of the knowledge and many of the skills apply equally to Crown consultation with Aboriginal peoples.

All **Service Canada** front-line staff are provided cultural sensitivity training at the Service Canada College in Regina. Diversity is also included in a portion of the Service Excellence Training, which is provided to all call centre telephone agents, as well as to all front-line Service Canada agents.

The **Royal Canadian Mounted Police (RCMP)** takes a comprehensive approach to diversity training, and includes:

- *Harassment* – Mandatory training that promotes equity in the workplace, cultural diversity and understanding.
- *Cultivating a Global Mindset: Police Leadership in a diverse society* – Course offered by the Canadian Police College that promotes cultural training.
- *Cadet Training Program* – Includes the development and maintenance of partnerships and alliances in the context of diversity. The program was revised to integrate Ethics and Bias-free Policing concepts into the entire program. The welcome package that Cadets receive outlines the RCMP's Commitment to Cultural Diversity Declaration.
- *The Field Coaching Program* – A mandatory requirement for all new regular members of the RCMP. New employees are required to complete a community policing exercise which provides them awareness on public diversity issues and challenges.
- *Supervisory Development Program* – Designed to develop the knowledge, skills and competencies of all three categories of RCMP employees working in a supervisory role. The course includes learning modules on values, ethics and bias-free policing. Managing workplace relations trains supervisors to recognize and be aware of cultural issues that may arise and how to manage these issues appropriately.
- *Aboriginal/Inuit Perceptions Training* – Intended to heighten awareness and understanding of Aboriginal peoples in Canada, their history, cultures, values, current situation and emerging future initiatives in rebuilding that which has been lost.
- *HQ Learning and Development* – Other In-Service and Individual Instruction Module training:
 - Cross-Cultural Education Course; Cultural Awareness Orientation
 - Cultural Awareness Islam/Muslim; Cross Cultural Sikhs
 - Cross Cultural Communication Series – The Vietnamese

FIGURE 5. FOCUS OF TRAINING OFFERED TO EMPLOYEES IN FEDERAL INSTITUTIONS TO INCREASE AWARENESS AND KNOWLEDGE OF MULTICULTURALISM AND DIVERSITY ISSUES



SENIOR MANAGEMENT RESPONSIBLE FOR IMPLEMENTING MULTICULTURALISM

Increasingly, senior managers are being held responsible for implementing multiculturalism in their institutions. At the **Canadian Human Rights Commission**, the Accountability Accord for the heads of the Commission's four branches holds them accountable for implementing the Commission's Employment Equity and Diversity Policy, and its Official Languages Guidelines. At **Farm Credit Canada (FCC)**, the Vice President of Human Resources is responsible for the corporation's strategy regarding multiculturalism. The Vice President of Strategy, Knowledge and Reputation is responsible for providing a quarterly report to FCC's Board of Directors regarding the corporation's plans to develop and implement diversity programs.

Performance Management Agreements for the executive cadre at the **Canada School of Public Service** incorporates an ongoing commitment that explicitly holds executives accountable for diversity through a number of performance measures. To ensure that managers and supervisors understand their role as stewards of a corporate culture that values and respects diversity, diversity modules were integrated into **Canada Mortgage and Housing Corporation's (CMHC's)** "Managing at CMHC" and "Fundamentals of Effective Leadership" programs.

Human Resources and Social Development Canada (HRSDC) is committed to ensuring that senior executives are sensitive to diversity and that the Department's workforce is representative. While a Multiculturalism Champion has been mandated to raise awareness of HRSDC's obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*, HRSDC's senior executives are responsible for implementing multiculturalism in the Department. As such, all newly appointed executives are required to attend the "Diversity: Vision and Action" course offered by the **Canada School of Public Service** within 18 months of their appointment date.

To encourage a climate of inclusiveness at **Export Development Canada**, performance workplans for managers were revised to include a performance objective specifically addressed at cultivating and supporting an inclusive work environment that leverages diversity of people and ideas.

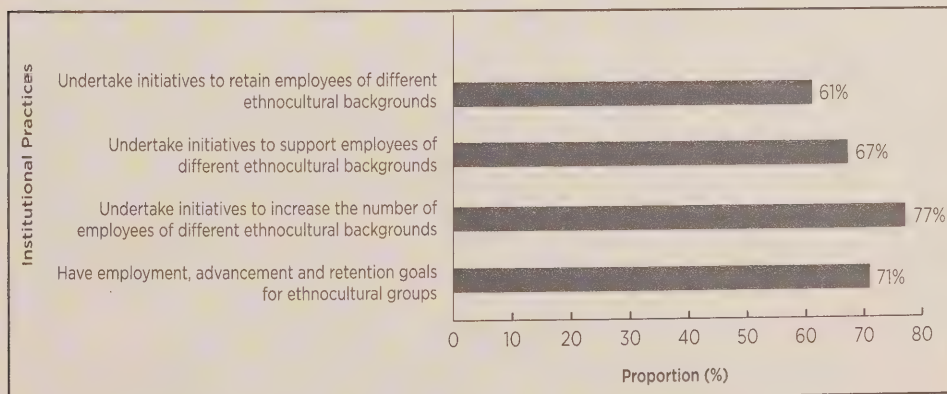
At **Public Works and Government Services Canada (PWGSC)**, senior management is responsible for ensuring that employees respect the PWGSC Statement of Values, which includes a diversity component, and that they incorporate these values into their daily activities. Employment equity and diversity are part of the executives' and Assistant Deputy Ministers' performance commitments.

The **Canada Mortgage and Housing Corporation's** core competency of "valuing and respecting individuals" ensures that not just senior managers, but all employees are accountable for diversity in the workplace. To this end, they are encouraged to include these activities in their performance management plans against which they are evaluated annually.

CANADIANS OF ALL ORIGINS HAVE EQUAL EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT OPPORTUNITIES IN FEDERAL INSTITUTIONS

Federal institutions undertook many initiatives to ensure Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in the federal public service. The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** has a very active Diversity and Equity Committee. The Committee's mandate, among other things, is to work toward fostering a workplace that is welcoming to employees from diverse backgrounds, and free from discrimination based on religion, gender, sexual orientation, disability, ethnic and cultural background, political opinion and age. The Committee also works to create access to a career path for all employees by eliminating barriers and behaviours that could hinder their progress. It strives to enact measures to correct historic employment disadvantages for designated groups and to promote their employment within the workforce.

FIGURE 6. PRACTICES TO ENSURE THAT CANADIANS OF ALL ORIGINS HAVE EQUAL OPPORTUNITY TO OBTAIN EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT IN FEDERAL INSTITUTIONS



The **Department of National Defence (DND)** and the **Canadian Forces (CF)** have a well-established Employment Equity (EE) Governance Framework that is overseen by the Defence Diversity Council (DDC), and co-chaired by the Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian) and the Chief of Military Personnel. Members comprise senior representatives from each Group and Command, as well as the National Advisory Group Co-Chairs. The DDC meets twice annually to monitor the strategic direction for diversity and employment equity. Each National Advisory Group has an Assistant Deputy Minister-level Champion who works to support and promote the Group. In 2006-07, the DDC Co-Chairs began the practice of EE Executive Governance meetings with the EE Champions; these meetings comprise the six Assistant Deputy Ministers and have proven to be a new best practice for DND and the CF.

The **Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada** has an Employment Equity Advisory Committee whose mandate is to recommend positive measures that foster and promote employment equity and promote a work environment that respects and values diversity.

Federal institutions highlighted how they benefit from having a multicultural workforce. At **Public Safety Canada**, having staff from diverse backgrounds helps the Department respond effectively to the needs of Canadians from all racial and ethnocultural backgrounds. It allows the Department to draw on a greater diversity of experiences and perspectives to enrich the analysis of programs, policies and positions. The result is more effective program delivery and efficiency, and improved employee morale. Public Safety recognizes the benefits of increasing the number of employees from different ethnocultural backgrounds.

With a multicultural workforce, the **Office of the Auditor General (OAG)** is able to create more effective working relationships with the organizations it audits. Diversity helps avoid miscommunication based on cultural differences. As well, having a diverse work force better enables the OAG to attract and retain other qualified candidates from ethnocultural groups who, in turn, enhance the workplace culture.

By having a multicultural workforce at the **Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (CICS)**, a broad range of ideas and approaches can be brought to discussions regarding CICS' mandate, internal activities and service delivery. Staff are available to provide insight and advice on how best to engage the diverse individuals and groups that CICS is called upon to interact with. Having a multicultural workforce can help promote a corporate culture that raises awareness of, and enhances respect for, the diversity of Canadian society.

Many federal institutions set goals and develop strategies to meet hiring and promoting objectives, and to retain staff from diverse backgrounds. *Objective Eye* is an interactive assessment board inventory that allows managers and human resources advisors to view the profiles of individuals who have volunteered to serve on assessment boards, including members of various ethnocultural groups. The aim of this initiative is to ensure that selection boards are more representative. In 2006-07, more departments joined the program and institutions that already belonged promoted its use internally, including **Environment Canada** and the **Canadian Environmental Assessment Agency**. A presentation about *Objective Eye* was given to employees in the Service Delivery area of Human Resources at **Agriculture and Agri-Food Canada**.

Human Resources and Social Development Canada began to track separation statistics and develop retention strategies where required. The Diversity Unit is beginning to track designated group promotion, acting and separation statistics to provide information to branches so that promotional, developmental and departure barriers can be identified and addressed in future Human Resource Plans. Twice a year, soon to be on a quarterly basis, each Director General at **Citizenship and Immigration Canada** is provided data on the representation and recruitment of designated groups. These data provide a snapshot of the organization and equip them to improve representation in their areas.

Competition posters are sent to employment equity organizations from the **National Capital Commission (NCC)** to increase the NCC's visibility among ethnocultural communities. The NCC also posts many competitions on professional sites which increases visibility locally, nationally and internationally and increases the likelihood of individuals from different ethnocultural backgrounds submitting applications for employment.

In 2006, the **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)** adopted several strategies to increase the number of job applicants and hires from designated groups, including: hiring managers who are informed and instructed on their accountabilities to ensure CMHC meets its annual and long-term goals; targeted recruitment for specific positions; job fairs for potential Aboriginal and visible minority employees; increased circulation of CMHC's job postings in ethnic community newspapers and on targeted recruitment web sites. Recruitment efforts were also focused on universities, professional associations, and community-based organizations such as the Ontario Council of Agencies Serving Immigrants. Every year, the **National Capital Commission** undertakes front-line student recruitment that reaches out to over 100 ethnic community groups and student organizations to fill close to 150 student positions.

All employment practices at the **Canadian Intergovernmental Conference Secretariat (CICS)** ensure Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in the organization. CICS respects the merit principle and fosters a corporate culture open to, and respectful of diversity, in order to attract employees of different ethnocultural backgrounds.

The **Freshwater Fish Marketing Corporation** employs many general labourers for short terms. This practice provides opportunity for new immigrants arriving in Canada to obtain immediate employment, while allowing the flexibility for them to pursue English as a second language training.

SUPPORTING AND RETAINING EMPLOYEES OF DIVERSE CULTURAL BACKGROUNDS

At the **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)**, retention strategies are focused on fostering a welcoming and inclusive workplace community by reinforcing values and core competencies to value and respect individuals. This includes ensuring managers and employees are provided with the necessary training to work in diverse teams and meet the needs of their diverse clients. Furthermore, by being exposed to different aspects of CMHC's business environment, including their products, services and clients, employees can expand their knowledge of CMHC, and position themselves for future advancement through other projects within the organization.

A solid multiculturalism policy and program framework is in place at the **Office of the Auditor General of Canada** to support the needs of employees from different ethnocultural backgrounds. The Office monitors, measures and reports on success in promoting diversity, and has a governance structure in place to effectively address issues, should they arise.

In 2005-06, **Telefilm Canada** replaced its Family Obligation Days policy with a new Personal Days policy that gives employees the opportunity to be away from work up to five days per year for religious, cultural or any other personal reasons.

Diversity is an integral part of Telefilm Canada's activities and it is reflected in corporate policies like the Human Resources Management Policy on Diversity.

Telefilm Canada

CIC has communicated a clear policy statement of its commitment to diversity because it makes good business sense; because leveraging the diverse characteristics and unique talents of the work force leads to better program delivery and services to the public, increased productivity and improved employee well-being.

Citizenship and Immigration Canada

FIGURE 7. IMPACT OF EMPLOYMENT ADVANCEMENT AND RETENTION GOALS OF ETHNOCULTURAL GROUPS ON OTHER FEDERAL INSTITUTIONAL PRACTICES



ADVANCEMENT OF EMPLOYEES OF ETHNOCULTURAL BACKGROUNDS

An Aboriginal Strategy has been put in place at **CBC/Radio-Canada** with the objectives of increasing and improving CBC's Aboriginal coverage, and the number of Aboriginal people employed at CBC. The Strategy will encompass recruitment and retention, on-air reflection, professional development of Aboriginal talent at CBC, better connection with Aboriginal audiences, and greater visibility to the public on CBC's activities in these areas.

The **National Film Board of Canada** Human Resources Direction developed a training program for delegate producers in various production centers. The sessions were designed specifically for Aboriginal people and members of various visible minority groups.

The **Canadian Food Inspection Agency's (CFIA)** recognizes that the identification and removal of employment barriers benefits all employees and is an important component of sound Human Resources management practices. In order to ensure that all ethnocultural groups are provided equal opportunities, the CFIA equips its managers the necessary tools to make unbiased decisions when staffing positions. Managers are provided with staffing information that includes support materials such as Establishing Barrier-free Qualifications, Barrier-free Assessment, Choosing an Appropriate Area of Selection and Assessing Foreign Education Credentials. Managers are also committed to assembling selection boards that are sensitive to diversity issues; the boards themselves are multicultural whenever possible. The core staffing value of equity – staffing is barrier-free, inclusive and promotes access to employment opportunities – is instilled in Agency managers in order to ensure the Agency continues to build an inclusive and representative workforce.

NRCan believes that multiculturalism has a wider scope than EE and Diversity, encouraging the participation of all ethnocultural groups in the social, cultural, economic and political life of Canada. NRCan benefits significantly from the diverse cultural heritages and first languages of its employees, other than English and French, which enhance and contributes to the work with foreign delegations, as well as multilateral and bilateral consultations and agreements.

Natural Resources Canada

ACQUISITION, RETENTION AND USE OF ALL LANGUAGE SKILLS AND CULTURAL UNDERSTANDINGS OF INDIVIDUALS OF ALL ORIGINS

Federal institutions use and benefit from employees' language skills and cultural understandings. Some federal institutions have capitalized on their employees' third-language skills to increase business opportunities. The **Canadian Commercial Corporation** promotes the use of employees' language skills in its contracting and procurement activities around the world, maximizing these capabilities whenever possible. **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)** uses the linguistic and cultural skills of employees to expand its business relations with diverse clients nationally and internationally. In the Ontario region, CMHC's *Staff Ambassador Program* was introduced to encourage staff to volunteer to communicate with members of the public who speak languages other than English and French. Ambassadors also contact multicultural organizations to facilitate the distribution of housing-related information, deliver home-buying information sessions to diverse linguistic client groups, act as Ambassadors between CMHC and their communities, and work with CMHC International to prepare for delegations coming to Canada or accompany Canadian delegations going overseas.

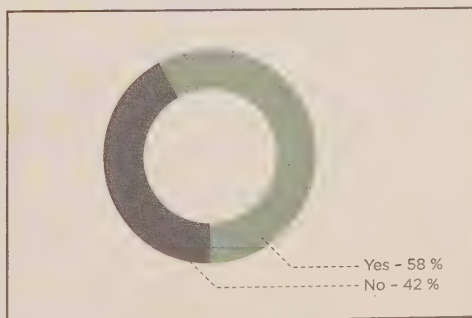
Several institutions maintain a database of the non-official language skills of employees. **Canada Post's** Customer Services keeps an updated list of employees' language skills from various ethnoracial communities to enhance its services to customers. At **Blue Water Bridge Canada**, staff are available to be called upon to provide third-language ability and service, and employees are asked, on an annual basis, to update their records and indicate whether they wish to continue to participate. Patrons using the bridge have been served in Macedonian, Hungarian and Italian.

Certain organizations provide official language training to employees whose mother tongue is neither English nor French. When an employee requests training in either official language, the **Canadian Space Agency** seeks out instructors who have expertise training clients with that particular background. These instructors have developed specialized training methods, and thus trainees are able to learn more efficiently.

INCORPORATING EMPLOYEE CULTURAL INSIGHTS

At the **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)**, the cultural insights of employees have allowed the Corporation to better target products and services to its diverse clients. By making use of this information, CMHC has been able to ensure new Canadians with permanent resident status have access to CMHC Homeowner Mortgage Loan Insurance, which facilitates the purchase of homes, and provides alternative credit history criteria to lenders for both new Canadians and borrowers without a Canadian credit history. The diverse cultural experiences of its employees have also assisted CMHC in: researching the housing needs of Aboriginal peoples and new Canadians; delivering housing information sessions in various languages such as Mandarin and Punjabi; and further exploring business opportunities overseas in countries such as China, Korea, Japan, Chile, Poland, Russia, Germany, India, Ghana and Egypt.

FIGURE 8. FEDERAL INSTITUTIONS REPORTING CHALLENGES TO THE EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT OF EMPLOYEES OF DIFFERENT ETHNOCULTURAL BACKGROUNDS



Having a multicultural workforce helps us to better understand the interests and concerns of the broadest spectrum of Canadians. It helps us to better communicate and reach out to diverse communities across the country. We need to connect with the hearts of Canadians to build a culture of heritage conservation, to advance an understanding and recognition of the role and culture of Aboriginal communities, and to promote learning about ecological integrity and commemorative integrity and the need for protection.

Parks Canada

Given the international involvement of the **Standards Council of Canada (SCC)**, the Council has benefited extensively from having a diverse workforce. Employees can use their language skills and knowledge of different cultures to deepen their relationships with international organizations that closely align with SCC's mandate. SCC's project with Costa Rica required a number of Spanish speakers to be on hand and their cultural insights greatly enhanced project deliverables. As well, in planning international events such as the International Organization for Standardization's General Assembly, SCC has the confidence that it can deliver unique events because of its diverse workforce.

The multiplicity of perspectives brought by staff with different cultural backgrounds enriches the **International Development Research Centre's (IDRC)** approaches and outputs. The many languages spoken by IDRC staff enable the Centre to provide support to research partners whose skills in English or French are limited. Through its multicultural workforce, IDRC gains a more precise understanding of issues affecting local populations worldwide and can make more effective policy and program decisions. The diversity of IDRC's workforce also supports the Centre in its partnerships with ethnic communities and international organizations, and in research requiring the engagement of local communities.

UNDERTAKE RESEARCH RELATING TO CANADIAN MULTICULTURALISM

Federal institutions carried out, collected data and assisted with research relating to Canadian multiculturalism to enable the development of policies, programs, and practices that are sensitive to and responsive to the multicultural reality of Canada.

In 2006-07, several research initiatives were underway and results will be used to improve and broaden federal services and programs to Canadians of diverse backgrounds. The research base for **Service Canada's** Newcomers to Canada client segment reviewed and analyzed issues related to the integration of newcomers,

and the research was used to identify gaps and opportunities to improve the delivery of federal services. In addition, a profile of the Aboriginal peoples client segment was developed to support the development of a service strategy for Aboriginal peoples. This profile projected trends within the group and their effects on the delivery of Service Canada programs.

The **Public Health Agency of Canada** conducted community-based evaluations on the impact of the Agency's grants and contributions to health programs among multicultural and Aboriginal communities. These programs provide information on health issues and practices related to HIV/AIDS, Hepatitis C, child health and development, prenatal nutrition, migration health and other issues. At a national and regional level, evaluation data are collected to determine the number of recent immigrants and/or refugees served. The data on the number of immigrants and refugees attending the program is collected both at the project and at the participant level, and the project and regional level data is then compared to national level data. Efforts are being made to ensure that evaluation and research data is collected in a manner that is accessible to individuals from diverse ethnic backgrounds.

At **CBC/Radio-Canada**, French Services conducted their annual surveys, *Baromètre de la Télévision française*, *Baromètre Internet* and *Les francophones et la radio* among Canadian francophones, as well as a survey on the programming of CBF and CBFX in Montreal. Surveys included questions to identify first- and second-generation Canadians, and assess their interest for various types of content as well as their usage of TV/radio and Internet services. These surveys also included questions on perceptions vis-à-vis Radio-Canada television and radio services. Ongoing custom research conducted by CBC Research Toronto included questions to assess whether CBC TV and CBC Radio programming reflects the cultural diversity of Canada. Questions also address whether news programming portrays people fairly, regardless of their ethnic or cultural background.

In 2006-07, the **Canada Science and Technology Museum Corporation** undertook research that identified a number of characteristics within museum audiences and compared them to profiles of the general population. Characteristics included gender, language, age, education, income and geographic distribution within the National Capital Region, the presence of physical or cognitive impairments, place of birth and time spent in Canada (for those respondents who self-identified as not having been born in Canada). This information provided a portrait of the many ways in which the Corporation's museums accommodate diverse audiences.

Other departments conducted research to inform the development of federal policies, programs and practice. The **National Research Council (NRC)** undertook a formal Risk Analysis to identify the organizational risks of not further developing NRC's Diversity Program, resulting in not meeting NRC's goal of achieving a fully integrated workforce. The objectives of the risk analysis were to examine key risks, uncertainties, issues and opportunities related to work priorities and resource use in a diverse work environment. The analysis also looked at potential risk mitigation strategies. The analysis was completed and risk mitigation strategies were then prioritized and integrated into NRC's 2005-08 Diversity Work Plan. Emphasis was placed on actions that would have the greatest effect for the lowest cost or actions that would leverage efforts already underway within the organization. Thus in 2006-07, the Diversity Program was tasked with: working with the Human Resources Branch and other parts of NRC to establish workplace values to help mitigate diversity-related conflicts; continuing to provide awareness sessions targeted to staff across NRC; addressing safety and security issues in conjunction with the Occupational Health and Safety Committee; and raising NRC management's awareness of cultural differences during interviews, among other strategies. Results of the analysis will also guide the development of NRC's 2008-11 Diversity Plan.

In 2006-07 **Human Resources and Social Development Canada (HRSDC)** began several studies about immigrant seniors and will make use of the results to help shape policies and programs. HRSDC's Social Research Division is presently conducting a survey on social capital and economic security in which ethnocultural groups are being over-sampled in Canada's three main metropolitan areas. The Social Research Division continues to assist Statistics Canada and others in developing survey instruments that include multicultural, ethnic and immigrant dimensions.

We believe that taking full advantage of the rich backgrounds and abilities of all Canadians provides added value and benefits everyone, employees and customers alike. It is essential to the Corporation's ongoing efforts to ensure future competitiveness. Canada Post is committed to the creation of an inclusive and diverse workplace. We actively work to ensure that our human resource policies and practices reflect this goal. We actively promote workplace diversity, and build a culture of respect.

Canada Post

HRSDC's Policy Research Initiative, undertaken in partnership with the Department of Canadian Heritage, the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, and the Metropolis Project held roundtable consultations on diversity and multiculturalism in Halifax, Montreal, Ottawa, Toronto, Winnipeg, Saskatoon, Calgary and Vancouver. These consultations included representatives from all three orders of government, community organizations, business, the media, as well as experts on the topic of immigration and diversity. The roundtables centred on two broad questions: 1) how to foster diversity without divisiveness, and 2) whether Canada's multiculturalism policies are in need of a review in light of today's social and geopolitical realities. The full report on the roundtable discussions will be published in the Fall of 2007.

Several federal departments funded research by non-governmental organizations, academics and other researchers that examine various aspects of multiculturalism in Canada, both past and present.

Veterans Affairs Canada entered into a Partnership Contribution Agreement with the Métis National Council to assist with the costs of documenting the history and experiences of Métis veterans. The Métis National Council conducted interviews and historical research to document Métis veterans' contributions and sacrifices during the wars of the 20th century and their experiences during demobilization.

In partnership with other federal institutions, the **Office of the Commissioner of Official Languages** participated in the study *My Ideal Canada in 2020: Views and Voices of Young Canadians*. The study looked at how young Canadians viewed the future of Canada, including a component on multiculturalism and cultural diversity. The study showed that 78% of young Canadians want their Canada in 2020 to respect and encourage diversity.

Having employees with diverse backgrounds and experiences deeply enriches the Portfolio and creates an environment where employees can truly communicate with one another and learn to value the contribution that each person brings to the process. Both policy and program development is greatly enhanced when drawing on the talents, experiences and points of view of employees with various linguistic, cultural, ethnic, racial or religious backgrounds, resulting in better quality programs and services that more effectively address the needs of everyone.

Veterans Affairs Canada

There were also initiatives to inform broader public policy discussion on key multicultural issues. In 2006–07, **Status of Women Canada** began developing indicators and benchmarks to assess the progress of women's status in Canadian society focusing on the provision of diversity disaggregated data broken down by gender and groups such as immigrants, visible minorities and Aboriginal women. The **Canadian Race Relations Foundation** published two volumes of the journal *Directions* under the themes "Anti-Racist Education: Moving yet standing still," and "Towards Anti-Racism Policies: Making the case for social justice."

In 2006–07, work continued on the Metropolis Project, an international forum for research and policy on migration, diversity, and changing cities. The Project has two main objectives: to build a national and international network of researchers working on migration and diversity; and to ensure knowledge transfer and mobilization of the research to federal policymakers and other end-users. Most activities conducted by Metropolis are supported by a range of federal partners, including the Multiculturalism Program at **Canadian Heritage** and the Metropolis Project is among the best practices used by **Citizenship and Immigration Canada** to further the principles of the *Canadian Multiculturalism Act*. The Metropolis Project implements its knowledge transfer through events including conferences, seminars and roundtable discussions and a key event is the annual national conference, which brings together policy-makers, researchers and representatives of non-governmental organizations, including those that serve ethnocultural populations. The ninth annual National Metropolis Conference was held in Toronto in March 2007, on the theme of "Exploring Canada's Diversity – Today and Tomorrow." Topics included the future of multiculturalism, racism and security, and the well-being of minorities, as well as a forum on the *Canadian Multiculturalism Act*. **Human Resources and Social Development Canada** and **Citizenship and Immigration Canada** co-sponsored a workshop on *Meanings of*

Citizenship in the 21st Century: Legal and Civic Notions of Citizenship and the Implications for Social and Economic Inclusion. During the 2006-07 period, Metropolis also organized the following events, in collaboration with a number of partner agencies: Metropolis Presents, a one-day international public panel discussion on Second Generation Youth in Canada (Ottawa, March 20, 2007); and the G8 Experts Roundtable on Diversity and Integration (Lisbon, October 4, 2006).

In addition to holding events, Metropolis implements its knowledge transfer initiatives through publications. A considerable amount of research on multiculturalism and the integration and well-being of ethnocultural groups and visible minorities was conducted at the five Metropolis Centres of Excellence across Canada. Some 40 research projects were funded in the 2006-07 period, covering 11 priority areas. These research projects were published as Centre Working Papers or in other media, and are available on the Centre web site (<http://www.canada.metropolis.net>).

THE CONTINUING EVOLUTION OF CANADA AND THE FULL PARTICIPATION OF ALL IN CANADIAN SOCIETY

Federal institutions promote policies, programs, and practices to enhance the ability of Canadians of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada and fully participate in society, and strive to improve the services they offer to meet the needs of members of all ethnocultural groups.

As part of the Government's response to the Parliamentary review of the *Anti-Terrorism Act*, **Public Safety Canada** has fostered initiatives based on laws prohibiting discriminatory behaviour in the provision of Government services, and on the policies and practices that government departments and agencies have in place to address misperceptions and allegations of racial profiling. Public Safety funds culturally relevant, dedicated services for policing in First Nations and Inuit communities and regular meetings have taken place with Portfolio agencies to improve co-ordination and provide focused services to Aboriginal peoples where possible. Public Safety continues to seek the views of Aboriginal partners on ways to improve the delivery of services to Aboriginal communities, and to consult with experts on new and evolving priorities for Aboriginal communities.

Federal organizations also partner with ethnocultural groups to deliver and promote federal services. The **National Parole Board (NPB)**, for example, has developed partnerships with organizations across Canada. In the Atlantic Region, the African-Canadian community has been actively engaged in the process of conditional release and successful reintegration. The Black Cultural Centre of Nova Scotia and the Black Educators of Nova Scotia are two agencies that have been actively involved with the NPB in promoting awareness and understanding of parole among members of the African-Canadian community, and they have been instrumental in providing feedback and direction to NPB on the hearing process for African-Canadian offenders in this region. In the Pacific region, the Regional Ethnocultural Advisory Committee—a committee made up of both National Parole Board and Correctional Service of Canada staff members as well as participants from local ethnocultural community agencies, such as Vancouver and Lower Mainland Multicultural Family Services Society, Mosaic and SUCCESS—has been active in working collaboratively to ensure services are available to criminals who are incarcerated or on conditional release in the community.

Across the country, the **Public Health Agency of Canada** works with a range of ethnocultural organizations to promote the use of its grants and contributions programs. These organizations engage networks of active members to provide information related to the Aboriginal Head Start program, child health, HIV/AIDS, hepatitis C, and diabetes, among other issues. In 2006-07, the funding priority of the Canadian Diabetes Strategy Community-Based Program was to prevent diabetes among target populations at higher risk for developing Type-2 Diabetes. Immigrant and ethnocultural populations are one of the priority target groups and the program has supported the development of culturally sensitive diabetes prevention programs for many communities at risk of diabetes.

The year 2006 marked the 50th anniversary of the Hungarian Revolution that led 40,000 Hungarians to new beginnings in Canada and the **National Capital Commission** worked in close collaboration with the Hungarian-Canadian community to erect a new monument in Ottawa. **Citizenship and Immigration Canada** works with private sponsors, including ethnocultural groups, to deliver the Private Sponsorship of Refugees Program, and with various service organizations across the country to deliver settlement services to refugees from various ethnocultural backgrounds.

CONSULTING ETHNOCULTURAL COMMUNITIES

Many institutions consult ethnocultural communities to better understand the diverse communities they serve. In February 2007, the **Canada School of Public Service's** Individual Learning Branch conducted consultations among key ethnocultural stakeholders on the best ways of integrating multiculturalism into the Diversity Leadership Program, as well as with Aboriginal Elders and communities for the Aboriginal Program.

Our experience has proven that diversity is good business. Our diverse workforce enables us to reach out and embrace client communities, and build a workplace culture that makes us stronger, smarter and more responsive to the needs of Canadians.

Canada Mortgage and Housing Corporation

CBC/Radio-Canada regularly consults various ethnocultural communities regarding potentially sensitive broadcasts and other activities. Communities are consulted via editorial boards, diversity roundtables, town hall meetings, and caller-feedback. For example, Muslim communities in Winnipeg and Montreal were consulted prior to the airing of "Little Mosque on the Prairie" in order to receive their reviews and comments. As well, CBC/Radio-Canada often acts as a host for different events in the community. This association results in higher profile and connection with the multicultural community. English Radio's continuing New Faces/New Voices initiative has resulted in a larger representation of people, stories and perspectives being represented on-air. New Faces/New Voices Rolodex is an Intranet database that is available to journalists and researchers. More than 400 new listings of expert sources from a variety of backgrounds are available.

Through focus group testing with ethnocultural clients, the **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)** gains valuable insights on how best to meet the diverse needs of the Canadian market. In 2006, its Communications and Marketing team completed ethnocultural focus groups concerning CMHC's human resources sub-brands. CMHC International also consulted various ethnocultural business associations, including the Canada-Russia Business Council and Canada-Arab Business Association, in support of business development activities. The Assisted Housing Division often develops inclusive committees or focus groups to provide feedback on CMHC's policies, procedures and learning materials to ensure they are appropriate and understandable to different ethnocultural groups. Likewise, some research initiatives included consultations with ethnocultural groups, which involved 100 individual key informants (survey and focus groups) and a number of agencies serving this population. These key informants and "community-based researchers" contributed to the envisioning of guiding principles for equitable, accessible and culturally competent supportive housing.

While **Western Economic Diversification (WD)** does not conduct formal consultations with ethnocultural groups on a regular basis, informal consultations occur through the development of projects and direct interaction with proponents and community stakeholders. In 2006-07, WD interacted with ethnocultural groups to continue to design community strategies to address urban Aboriginal issues; to provide business support and training to new immigrants; and to promote French language culture throughout Western Canada. WD has funded projects that include consultations with ethnocultural communities in order to inform the strategic planning and decision-making process of government, industry, and NGOs. In addition, ethnocultural communities benefit from WD projects that result in direct service to communities. An example is the pan-western study WD is supporting entitled "Next West," where a major component will be to examine community transformation, including the impacts of immigration, social diversity, and the rapidly growing Aboriginal population. This report is projected to be completed in 2008 and will likely be utilized by a number of government, industry, and not-for-profit organizations in strategic planning.

The **Canadian Nuclear Safety Commission (CNSC)** has conducted many public awareness campaigns for the benefit of First Nations communities, and consulted with Aboriginal groups to receive their input on environmental assessments and regulatory processes. For example, Aboriginal communities in Saskatchewan were consulted in relation to mining development projects in the northern regions of the province. CNSC has also formed an environmental committee in collaboration with the Dene First Nations. **Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC)** met with representatives and members of First Nations and Métis communities across Canada in order to foster relationships, promote AAFC programs, and receive feedback on the effectiveness of AAFC's communication of programs to the community, community awareness of programs, uptake of programs, flexibility of programs and recommendations for improvement. **Enterprise Cape Breton Corporation** has a close working relationship with the First Nations community and consults regularly with Chiefs and economic development staff.

ENHANCING CONTRIBUTIONS FROM ETHNOCULTURAL COMMUNITIES

Members of all ethnocultural communities make important contributions to Canada and many federal institutions have programs and initiatives that facilitate their full participation in all aspects of Canadian life. The **Department of Justice** contracted the National Anti-Racism Council of Canada (NARCC) to conduct four regional sessions in Winnipeg, Edmonton, Halifax and Toronto. The sessions provided participants with the opportunity to learn about other community-based projects that address the over-representation of Aboriginal persons and African Canadians in the justice system. Session participants were from a wide variety of ethnocultural groups. A final report prepared by NARCC will inform decisions regarding activities under *Canada's Action Plan Against Racism* for 2007-08. The report identifies potential programs and strategies for addressing the overrepresentation issue.

Export Development Canada (EDC) is expanding its customer focus and service to become better connected to its customers and small and medium-sized enterprises to exchange information and gather market advice. This means building networks and developing partnerships with various local ethnocultural business councils across Canada, including councils such as the Canada-India Business Council, Indo-Canada Chamber of Commerce, Hong Kong Canada Business Association, Canadian Chamber of Commerce, Canada-Indonesia Business Council, Indo-Canada Chamber of Commerce, and the Canadian-Arab Business Council. To enhance relationships within ethnocultural communities across Canada, EDC sponsored various awards to recognize the contributions by and success of Canadian businesses and exporters. EDC collaborated with the Indo-Canadian Chamber of Commerce and the Canadian China Business Council, sponsoring and hosting customers at their annual Awards galas.

In 2006-07, **Health Canada** provided funding to the Centre for Addiction and Mental Health for the building of capacity within the French-speaking ethnocultural communities to address tobacco use. The project provided access to education, prevention and cessation resources and services for the French-speaking ethnoracial population, and built leadership capacity within these communities.

The **Financial Consumer Agency of Canada (FCAC)** partnered with organizations that work with newcomers and ethnocultural groups to deliver workshops on Access to Basic Banking Services Regulations and to distribute FCAC publications. Partners included the YMCA, Chinese Association of Mississauga, Vibrant Communities, Association of Community Organizations for Reform Now, Newcomer Information Centre, and the Welcome Inn Community Centre.

Through its Aboriginal Fishery Strategy, the **Department of Fisheries and Oceans (DFO)** collaborates with Aboriginal communities to establish fishing plans. An Outreach Project was initiated in the Maritimes Region in order to develop a network of community resources and build collaborative relationships with designated-group community contacts. An Outreach Project Leader was hired in 2006, and a team of volunteers from each branch in the region has been established. A network of community resources was developed and various activities were initiated to establish the Program which was presented at a National DFO Human Resources Symposium in March 2007. Phase I, which included communication to all stakeholders, implementation and training of an Outreach Team, has been completed. Phase II of the project will include team outreach activities, development of additional partnerships and solidifying networks with employment equity groups.

The **Canadian Radio-television and Telecommunications Commission** continues to seek ways to facilitate access to the broadcasting system by ethnocultural communities. One example is the issuance of an exemption order in March 2007 for certain third-language digital specialty services in order to encourage and expedite the entry of new Canadian third-language services and contribute to greater diversity in the broadcasting system, thus relieving applicants from having to go through the licensing process.

All programs at the **Canada Council for the Arts (CCA)** are accessible to Aboriginal artists and arts organizations as well as to artists and arts organizations from Canada's diverse cultural communities. The Aboriginal Arts Secretariat offers specific programs for Aboriginal artists and there are a number of programs offered through disciplinary sections and offices, which have a high application and success rate among culturally diverse artists and organizations: International Residencies Programs in Visual Arts, Multi-disciplinary Festivals Projects Grants Programs, Spoken Word and Storytelling Program, and Artists and the Community Collaboration Program. All of the CCA programs are supported through outreach initiatives and information sessions to targeted Aboriginal and culturally diverse communities.

The **National Arts Centre** continues to work with organizations such as l'Association des femmes immigrantes de l'Outaouais, LASI World Skills and others, and to explore new organizations that will assist them to reach out to the diversified communities of Canada.

The Nova Scotia office of the **Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA)** continued to provide operational support to the Black Business Initiative (BBI). For the year ending March 31, 2007, the BBI approved six loans and five community development projects. Accomplishments in 2006-07 included 14 workshops and presentations (which attracted 210 participants), three career fairs, seven business camps, a new "Business is Jammin" program for youth, networking sessions, anniversary events, and the Black Business Summit. Other highlights of the past year included the launch of the annual Black Business Directory, the annual general meeting, and the signing of an MOU with the Greater Halifax Partnership. ACOA remains an active

member of a steering committee that is working with the Africville Genealogy Society (AGS) to implement the steps included in a feasibility study and five-year business plan to develop a church/interpretive centre for the Africville site. Currently, the group is focused on capacity-building within the AGS board. ACOA contributed toward the salary of an African Nova Scotian Officer at the Greater Halifax Partnership. The officer worked in partnership with African Nova Scotian communities throughout the Halifax Regional Municipality to develop economic development projects and ultimately make an application to relevant ACOA programming.

Examples of some of the significant Aboriginal accomplishments supported by ACOA in Nova Scotia include: a contribution to Paq'tnekek First Nation to develop an economic development strategy, which encompasses a five-year work plan for the community's economic growth, supported by business plans outlining the top five economic development opportunities and highlighting key steps for implementation; and the Mi'kmawey Debert Cultural Centre, with a contribution toward an interpretive plan, which defines imaginative and distinct visitor experiences and creates schematic designs, allowing for transition to design development, program development and architectural planning. ACOA provides operational support to the Ulnooweg Development Group Inc., Atlantic Canada's only Aboriginal Capital Corporation, with a mandate to provide an array of economic development services, including loans, business support and economic development program delivery on behalf of various government departments and sector development related to fishing and forestry. ACOA continues to participate in the Mi'kmaq-Nova Scotia-Canada Tripartite Forum. The intent of the partnership is to strengthen relationships and resolve issues of mutual concern affecting Mi'kmaq communities. One of the working committees of the Tripartite Forum is the Nova Scotia Tripartite Economic Development Committee. Co-chaired by ACOA, the committee meets regularly to discuss issues, develop solutions, and recommend actions with respect to Mi'kmaq economic development. Through this committee, projects are completed using a shared funding arrangement to ensure community benefits are derived by all 13 First Nation communities in Nova Scotia, particularly through the First Nation Economic Development Fund.

Several institutions undertook initiatives to make services available to a wider audience through third-language communications. The **Canada Deposit Insurance Corporation (CDIC)** developed an advertising campaign to raise awareness of CDIC deposit insurance among select target groups. The campaign included a television commercial that aired in Cantonese, Mandarin, Italian and Punjabi in addition to English and French. The **National Capital Commission (NCC)** produced 40,000 copies of the NCC visitor's map in multilingual versions including Spanish, German, Italian, Chinese, Mandarin and Japanese for distribution at Ottawa's Capital InfoCentre in the spring of 2007.

BEST PRACTICES

Federal institutions highlighted key initiatives as best practices to showcase all aspects of their operations. What follows are a few examples of what was reported for 2006–07.

Some best practices involve having an organization-wide corporate culture or strategy supporting multiculturalism. In March 2007, a new president and chief executive officer was appointed for a five-year term at the **Cape Breton Development Corporation**, ushering in a new era for the Corporation. An innovative strategic plan encompassing a revised vision, mission, values, goals and objectives was unveiled in July 2007. The plan will create a foundation for the Corporation to pursue opportunities that will enhance and promote cultural and racial diversity in adherence with the *Canadian Multiculturalism Act*.

Veterans Affairs Canada (VAC) entered into a partnership with the Chinese Canadian Veterans' Oral History Project of the Chinese Canadian Military Museum Society. This special project created a package of web pages featuring interviews with 21 Chinese Canadian WWII veterans and homefront citizens. The project is hosted as part of VAC's Heroes Remembered web site, a searchable web-based video delivery platform where photos, descriptions of veterans' unique contributions and a "Did you know?" section may be viewed in English, French, and Chinese (where available).

The **Canada Science and Technology Museum Corporation** has included multiculturalism and diversity as part of its corporate strategic framework, providing a focus for management and staff. Although museum staff had been incorporating multicultural and diversity considerations in their exhibits, programming and events, there is now more direction and support on a corporate basis. Diversity Committees at each museum have brought a new dimension to the development and planning of programs and events that include and appropriately recognize a cultural or diversity element. Much effort has been put into establishing and maintaining partnerships before, during, and after programs or events take place.

In 2006–07, **Status of Women Canada** continued to provide expertise and training on Gender-based Analysis to a number of departments and stakeholders, including Indian and Northern Affairs Canada and the Assembly of First Nations. Gender-based Analysis is a methodological tool that helps departments understand the complexity of diversity in their work, and integrate gender and diversity factors into the analysis, formulation, implementation and evaluation process of any initiative. It also helps them recognize the differential impacts that racism and discrimination can have on different groups of women and men. This understanding enables departments to address racism more effectively.

Through our partnership office, our diversity roundtables and our ongoing relationship with the community, we offer information and awareness to the public which, in turn results in the improvement of federal services.

CBC/Radio-Canada

Efforts to introduce and improve federal programs and services to serve a multicultural Canada were also highlighted as best practices. The **Public Health Agency of Canada** has three community-based children's programs that represent upstream investments towards helping children have a healthy start in life: the Community Action Program for Children; the Canada Prenatal Nutrition Program; and the Aboriginal Head Start in Urban and Northern Communities. Target populations include pregnant women, as well as children and families facing difficult life circumstances such as low income, social and geographic isolation, teen pregnancy/teen-parent families, and substance use. Special consideration is given to recent immigrants and to Métis, Inuit and off-reserve First Nations. As the funded projects are community-based, some projects have a more multicultural or Aboriginal focus than others, depending on their location and the needs identified in the community. Recent evaluations confirm that the programs are successful in reaching women, children and families at risk.

The **Canadian Museum of Civilization Corporation** worked with museums across Canada and around the world in the production of exhibitions, as well as working with embassies and high commissions for multiple special events. Exhibitions are some of the key means of communicating information and enhancing public knowledge about the cultural heritage of Canada and the wider world. Each year, the Canadian Museum of Civilization presents a variety of temporary exhibitions produced either in-house or in cooperation with other institutions. The Museum also acts as a major "window" for exhibitions from different parts of the country, showcasing travelling exhibitions on loan from other institutions. Examples include "Portraits of Canadian Women of African Descent" which captures the life stories of Canadian women of African heritage and the "Treasures from China" exhibition.

In the fall of 2006, the **Canadian Human Rights Commission** established a National Aboriginal Initiative aimed at strengthening relationships with Aboriginal groups and looking at how to incorporate the unique context of First Nations communities in human rights protection mechanisms.

The **Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC)** developed a Manual on Best Practices in Developing Culturally Appropriate Supportive Housing Models for Prevention and Treatment of Mental Health/Substance Use Problems. The objectives and intended outcomes were:

- to identify evidence-based best practices in developing culturally appropriate supportive housing models for persons from ethnoracial/ethnocultural communities with mental health and/or addictions issues.
- to assess current practices and capacities to deliver supportive housing services to such persons.
- to determine how these practices can be implemented to selected groups of ethnoracial communities.
- to create a manual and "tool kit" that can be used by groups wishing to develop supportive housing for underserved ethnoracial and ethnocultural communities with mental health and/or addictions issues.

The manual was completed, in large part, due to the consultations held in the fall of 2006 with persons from ethnoracial and ethnocultural communities with mental health and/or addictions issues and their families/advocates. These focus groups helped define the key elements of supportive housing for the target group and also defined the cultural competencies that housing providers require to best serve these client populations. The project also entailed building the capacity of newcomers to affect the delivery of social and residential services.

Health Canada highlighted several initiatives as best practices in making health promotion and health services available and relevant to multicultural groups. In 2006-07, Health Canada launched the updated *Canada Food Guide to Healthy Eating*, which acknowledges the changing ethnic makeup of Canada. Health Canada gathered feedback from ethnocultural groups to refine the content and improve the clarity and relevance of information in the new edition, and to ensure that it reflects the multiculturalism of the Canadian population. The target audience consisted of parents of children aged 2-12 years; people with a lower socioeconomic status; people who self-identify as visible minorities; and Aboriginal people living off-reserve or outside designated communities. The new Guide includes a range of foods from a variety of ethnic cuisines. In addition, work was initiated to translate the print-out for the web-based tool "My Food Guide Online" into 10 different languages,

other than English and French. The Office of Nutrition Policy and Promotion is continuing to work with community groups to determine what information, tools or processes, beyond that which is provided by the new Food Guide package, could assist new immigrants in making healthy food choices.

Also in 2006-07, Health Canada launched a national Healthy Pregnancy Campaign, a public awareness campaign that includes information and materials (radio advertisements, posters and a direct-mail campaign) designed for First Nations and Inuit peoples. Health Canada also developed the *Sensible Guide to a Healthy Pregnancy*, which provides advice on behaviours that can have a negative impact on pregnancy such as poor nutrition, alcohol consumption, smoking, and physical inactivity. The Guide provides information on folic acid, emotional and oral health, and pre-natal nutrition, and includes a 10-month pregnancy calendar.

The development of Patient Wait Time Guarantee pilot projects, in collaboration with First Nations communities, represents a best practice in terms of mutual collaboration to achieve reductions in wait times. Pilot projects will be implemented in five to ten communities and will last two years. Health Canada will work closely with First Nations and research organizations to ensure the success of these pilot projects. Results of these projects will be evaluated for use in other First Nations communities across Canada.

Telefilm Canada's commitment to cultural diversity and Aboriginal production is evidenced by projects funded through its main programs: Canadian Feature Film Fund and Canada New Media Fund. The Corporation has funded some 20 works, including the production of feature films like *L'Étrangère*, *Shépaghé'la*, *Amal*, *the Forgotten Women* and *Tales of an Urban Indian*, and interactive games like *NorthStar*, all of which testify to the richness of Canada's various multicultural and Aboriginal communities.

One funding recipient, Norman Cohn of Igloolik Isuma Productions, expressed his appreciation. "Recently we were trying to get Telefilm marketing assistance funds to support distributing (Knud Rasmussen) into remote Aboriginal communities that are off the grid of the subsidized Canadian distribution system. This was an instance where the money normally available to assist taking an Aboriginal-language film into Aboriginal-language communities was minimal, whereas large sums of money were available for subsidizing Canadian films in Canadian cinemas. Telefilm made an adjustment, and we got the money to distribute the film in those communities. So, in the end, you are what you do, and over the course of time we saw a huge government bureaucracy open up and finance Inuktitut-language films, and we commend Telefilm for that."

In last year's report, Telefilm Canada indicated its intention to conduct a comprehensive evaluation of the Spark Plug Program. The evaluation was successfully conducted in 2006-07 and the results highlighted the success of the programs in contributing to the integration of culturally and linguistically diverse storytelling in mainstream media. The evaluation also described the challenges facing the implementation of the programs and provided recommendations for the improvement of the program's designs.

In collaboration with Quebec City's Commissariat aux relations internationales (CRI), the **National Battlefields Commission** was involved in the creation of a Passp'Art, which will allow newcomers to get better acquainted with their city and discover their new culture through exposure to our rich cultural heritage. The program will facilitate the integration of new Canadians into our community.

The OPC, in its role of advising Parliament on data protection issues and the impact of government initiatives on individuals' privacy rights, remains committed to developing cogent policy that takes into account ethnoracial and minority realities that define Canadian society.

*Office of the Privacy
Commissioner of Canada*

There were many best practices identified regarding federal workforces. **Public Safety Canada** is putting forth efforts to recruit Aboriginal people who, to the extent possible, represent different geographic, linguistic and cultural backgrounds. Public Safety's Aboriginal Policing Directorate is working to increase Aboriginal representation within its workforce, particularly at the operational/regional level, which is responsible for negotiating First Nations tripartite policing agreements across Canada. The First Nations Policing Policy/Program also puts forth best efforts to staff First Nations, Métis, or Inuit officers in both the self-administered policing agreements, as well as the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) Community Tripartite Agreements (CTAs). While the majority of officers in self-administered agreements are Aboriginal, the percentage is lower for RCMP CTAs due to difficulty in recruiting; however non-Aboriginal officers who are hired often have Aboriginal cultural sensitivity training.

In 2006-07, the **Public Service Commission of Canada (PSC)** launched a pilot project that furthers the *Canadian Multiculturalism Act*'s principle of promoting the full and equitable participation of individuals and communities in the workplace. As a centre of excellence for Aboriginal employment, the Central Prairie Region and Nunavut Region developed a National Strategy that includes a framework, strategy and action plan for increasing the Aboriginal workforce. The initiative responds to the growing demographics of Aboriginal peoples in Canada, and specifically in the Prairie provinces. Based on the outcomes of the pilot, the PSC will consider establishing a national Aboriginal Centre of Excellence. Canadians are better served when the public service reflects the diversity of the population it serves.

The Civilian Training Needs Analysis conducted by the **Department of National Defence** in 2005-06 identified target populations and learning gaps in existing products and programs. A Diversity/Employment Equity (EE) Training and Learning Strategy and Action Plan was developed and approved in 2007. Implementation of this plan will ensure that all leaders, managers, supervisors and practitioners are provided with the appropriate tools and training to contribute to the organization's diversity objectives. The Well-Being and Diversity Champion will continue to work with the four EE Champions to promote the vision of an inclusive workforce that is representative of Canadian society by influencing leadership, attending commemorative events and offering insight into achieving departmental goals. Senior leadership and EE Champions will be provided with key diversity statements and encouraged to send clear messages to all managers and supervisors promoting diversity training and activities.

At the **International Development Research Centre**, senior managers were accountable for implementing the leadership competency profile. The leadership profile includes management of a multicultural workforce and senior managers' variable pay increase was partially based on this factor.

At the **Privy Council Office**, public service renewal is one of the key areas of focus for the Clerk of the Privy Council, particularly the looming imperative of replacing retiring public servants. The identification and development of individuals with the right professional qualifications and linguistic capacity, representing the diversity of Canadian society, will be essential. Furthermore, the sheer volume of new recruits that will be needed over the foreseeable future represents a unique opportunity to increase the diversity of the public service. Deputy Ministers are to develop their own integrated human resources and Business Plans and report on results to the Clerk of the Privy Council by mid-January 2008.

Farm Credit Canada only recently appointed an individual to the position of Consultant, Official Languages and Diversity. The focus of the corporation has been to build a high performance culture where how people work together is our competitive advantage. A high performance culture will embrace differences and diversity and this will form the basis of FCC's initiatives for diversity and multiculturalism.

Farm Credit Canada

FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION

FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION

Agriculture and Agri-Food Canada
Assisted Human Reproduction Agency of Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority
Bank of Canada
Blue Water Bridge Canada
Business Development Bank of Canada
Canada Council for the Arts
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Economic Development for Quebec Regions
Canada Industrial Relations Board
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada Pension Plan Investment Board
Canada Post Corporation
Canada Revenue Agency
Canada School of Public Service
Canada Science and Technology Museum Corporation
Canada-Newfoundland and Labrador Offshore Petroleum Board
Canadian Air Transport Security Authority
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Commercial Corporation
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces Grievance Board
Canadian Heritage
Canadian Human Rights Commission
Canadian Human Rights Tribunal
Canadian Institutes of Health Research
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat
Canadian International Development Agency
Canadian Museum of Civilization Corporation
Canadian Museum of Nature
Canadian Nuclear Safety Commission
Canadian Race Relations Foundation
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Space Agency
Canadian Tourism Commission
Canadian Wheat Board
Cape Breton Development Corporation
Citizenship and Immigration Canada
Defence Construction Canada
Downsview Park Inc.
Enterprise Cape Breton Corporation
Environment Canada

FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION

Export Development Canada
Farm Credit Canada
Financial Consumer Agency of Canada
Fisheries and Oceans Canada
Foreign Affairs and International Trade Canada
Freshwater Fish Marketing Corporation
Health Canada
Human Resources and Social Development Canada
Immigration and Refugee Board of Canada
Indian and Northern Affairs Canada
Indian Residential Schools Resolution Canada
Industry Canada
International Development Research Centre
Justice Canada
Laurentian Pilotage Authority
Library and Archives Canada
Military Police Complaints Commission
National Arts Centre Corporation
National Battlefields Commission
National Capital Commission
National Defence and the Canadian Forces
National Farm Products Council
National Film Board of Canada
National Gallery of Canada
National Parole Board
National Research Council of Canada
Natural Resources Canada
Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada
North American Free Trade Agreement Secretariat
Office of the Auditor General of Canada
Office of the Commissioner of Official Languages
Office of the Correctional Investigator of Canada
Office of the Federal Ombudsman for Victims of Crime
Office of the Privacy Commissioner of Canada
Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada
Pacific Pilotage Authority Canada
Parks Canada
Patented Medicine Prices Review Board
Privy Council Office
Public Health Agency of Canada
Public Safety Canada
Public Sector Pension Investment Board
Public Service Commission of Canada
Public Service Labour Relations Board
Public Service Staffing Tribunal
Public Works and Government Services Canada
Ridley Terminals Inc.

FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION

Royal Canadian Mint
Royal Canadian Mounted Police
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
Service Canada
Social Sciences and Humanities Research Council of Canada
Standards Council of Canada
Statistics Canada
Status of Women Canada
Supreme Court of Canada
Telefilm Canada
Transportation Appeal Tribunal of Canada
Transportation Safety Board
Veterans Affairs Canada
Via Rail Canada Inc.
Western Economic Diversification Canada

LISTE DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES QUI ONT FOURNI UNE SOUMISSION

Société canadienne d'hypothèques et de logement
 Société canadienne des postes
 Société d'assurance-dépôts du Canada
 Société de développement du Cap-Breton
 Société d'expansion du Cap-Breton
 Société du Centre national des Arts
 Société Radio-Canada
 Statistique Canada
 Téléfilm Canada
 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
 Tribunal canadien des droits de la personne
 Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
 Tribunal d'appel des transports du Canada
 Tribunal de la dotation de la fonction publique
 Via Rail Canada Inc.

Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
 Conseil des Arts du Canada
 Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
 Conseil national de recherches du Canada
 Conseil national des produits agricoles
 Construction de Défense Canada
 Corporation commerciale canadienne
 Cour suprême du Canada
 Défense nationale et les Forces canadiennes
 Développement économique Canada pour les régions du Québec
 Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
 École de la fonction publique du Canada
 Environnement Canada
 Exportation et développement Canada
 Financement agricole Canada
 Fondation canadienne des relations raciales
 Gendarmerie royale du Canada
 Industrie Canada
 Instituts de recherche en santé du Canada
 Justice Canada
 Monnaie royale canadienne
 Musée canadien de la nature
 Musée canadien des civilisations
 Musée des beaux-arts du Canada
 Musée des sciences et de la technologie du Canada
 Office d'investissement du Régime de pensions du Canada
 Office de commercialisation du poisson d'eau douce
 Office Canada-Terre-Neuve-et-Labrador des hydrocarbures extracôtiers
 Office d'investissement des régimes de pension du secteur public
 Office national du film du Canada
 Parc Downsview Inc.
 Parcs Canada
 Patrimoine canadien
 Pêches et Océans Canada
 Pont Blue Water Canada
 Procuration assistée Canada
 Résolution des questions des pensionnés indiens Canada
 Ressources humaines et Développement social Canada
 Ressources naturelles Canada
 Ridley Terminals Inc.
 Santé Canada
 Secrétariat de l'Accord de libre-échange nord-américain
 Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
 Sécurité publique Canada
 Service Canada
 Service canadien du renseignement de sécurité

INSTITUTIONS FÉDÉRALES QUI ONT FOURNI UNE SOUMISSION

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien

Administration de pilotage de l'Atlantique

Administration de pilotage des Laurentides

Administration de pilotage du Pacifique Canada

Affaires étrangères et Commerce international Canada

Affaires indiennes et du Nord Canada

Agence canadienne d'inspection des aliments

Agence canadienne de développement international

Agence canadienne d'évaluation environnementale

Agence de la consommation en matière financière du Canada

Agence de la santé publique du Canada

Agence de promotion économique du Canada Atlantique

Agence du revenu du Canada

Agence spatiale canadienne

Agriculture et Agroalimentaire Canada

Anciens Combattants Canada

Banque de développement du Canada

Banque du Canada

Bibliothèque et Archives Canada

Bureau de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels

Bureau de la sécurité des transports du Canada

Bureau de l'enquêteur correctionnel Canada

Bureau du Conseil privé

Bureau du surintendant des institutions financières Canada

Bureau du vérificateur général du Canada

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

Centre de recherches pour le développement international

Citoyenneté et Immigration Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes

Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

Commissariat à la protection de la vie privée du Canada

Commissariat aux langues officielles

Commission canadienne de sûreté nucléaire

Commission canadienne des droits de la personne

Commission canadienne du blé

Commission canadienne du tourisme

Commission de la capitale nationale

Commission de la fonction publique du Canada

Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada

Commission des champs de bataille nationaux

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

Commission nationale des libérations conditionnelles

Condition féminine Canada

Conseil canadien des normes

Conseil canadien des relations industrielles

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

L'analyse des besoins en matière de formation du personnel civil réalisée par le **ministère de la Défense nationale** en 2005-2006 a permis de déterminer les populations cibles et de détecter les lacunes en matière d'apprentissage des produits et des programmes existants. Une stratégie et un plan d'action de formation et d'apprentissage sur la diversité et l'équité en matière d'emploi (EE) ont été élaborés et approuvés en 2007. La mise en œuvre de ce plan permettra de s'assurer que tous les dirigeants, gestionnaires, superviseurs et professionnels ont les outils et la formation appropriés pour contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisation en matière de diversité. Le champion du mieux-être et de la diversité continuera de travailler avec les quatre champions de l'EE à promouvoir la vision d'un effectif inclusif qui reflète la société canadienne en influençant les dirigeants, en assistant à des événements commémoratifs et en contribuant à l'atteinte des objectifs ministériels. Les cadres supérieurs et les champions de l'EE recevront des recommandations clés sur la diversité et seront invités à transmettre des messages clairs à tous les gestionnaires et superviseurs pour promouvoir la formation et les activités sur la diversité.

Au **Centre de recherches pour le développement international**, les cadres supérieurs étalent responsables de la mise en œuvre du profil des compétences en leadership. Le profil de leadership comprend la gestion d'une main-d'œuvre multiculturelle; l'augmentation de la paie variable des cadres supérieurs était en partie attribuable à ce facteur.

Au **Bureau du Conseil privé**, le renouvellement de la fonction publique est un des domaines prioritaires pour le greffier du Conseil privé, en particulier en raison de l'impératif imminent de remplacement des fonctionnaires à la retraite. L'identification et le perfectionnement des personnes qui possèdent les qualifications professionnelles et les compétences linguistiques appropriées, et qui représentent la diversité de la société canadienne, seront essentiels. Par ailleurs, la quantité totale de nouveaux employés qui sera nécessaire dans un avenir prévisible représente une occasion unique d'augmenter la diversité de la fonction publique. Les sous-ministres doivent élaborer leurs propres plans intégrés des ressources humaines et des activités et produire des rapports sur les résultats pour le greffier du Conseil privé d'ici la mi-janvier 2008.

Un bénéficiaire du financement, Norman Cohn d'Igloo/Iksa Productions, a exprimé sa reconnaissance : « Nous avons récemment tenté d'obtenir des fonds d'aide au marketing de Téléfilm pour soutenir la distribution (de Knud Rasmussen) dans les communautés Autochtones éloignées qui sont en dehors du réseau de distribution canadien subventionné. Il s'agissait d'une instance dans laquelle le financement normalement disponible pour soutenir la distribution d'un film de langue Autochtone dans les communautés de langue Autochtone était minime, alors que des montants d'argent importants étaient disponibles pour subventionner la projection de films canadiens dans les cinémas canadiens. Téléfilm a redressé la situation et nous avons obtenu les fonds nécessaires pour distribuer le film dans ces communautés. Ainsi, au bout du compte, les actions portent fruit, et nous avons constaté, au fil du temps, une plus grande ouverture d'esprit de la part du gouvernement et l'attribution de financement pour la réalisation de films de langue inuktitut, et nous en remercions Téléfilm ».

Dans le rapport de l'an dernier, Téléfilm Canada a indiqué son intention d'effectuer une évaluation complète du programme *Délicat Prise 1*. L'évaluation a été menée avec succès en 2006-2007 et les résultats soulignent la capacité des programmes de contribuer à l'intégration d'œuvres culturellement diversifiées au sein des médias grand public. L'évaluation décrit également les défis associés à la mise en œuvre des programmes et formulent des recommandations concernant l'amélioration de la conception des programmes.

En collaboration avec le Commissariat aux relations internationales (CRI) de la Ville de Québec, la **Commission des champs de bataille nationaux** a participé à la création du Passp Art, qui permettra aux nouveaux arrivants d'en apprendre davantage sur leur ville et de découvrir leur nouvelle culture en les aidant à se familiariser avec notre riche patrimoine culturel. Le programme facilitera l'intégration des nouveaux Canadiens au sein de notre collectivité.

Un grand nombre de pratiques exemplaires ont été définies concernant les effectifs fédéraux. **Sécurité publique Canada** déploie des efforts supplémentaires pour recruter des Autochtones qui, dans la mesure du possible, représentent différentes origines géographiques, linguistiques et culturelles. La Direction générale de la police des Autochtones de Sécurité publique s'emploie à accroître la représentation des Autochtones au sein de son effectif, en particulier sur le plan opérationnel et à l'échelle régionale. Également, elle est responsable de la négociation des ententes tripartites concernant les services de police des Premières nations partout au Canada. Les responsables de la Politique sur la police des Premières nations et de son programme déploient aussi de grands efforts pour embaucher des agents au sein des Premières nations, des Métis ou des Inuits dans le cadre des ententes sur les services de police autogérées, ainsi que des ententes communautaires tripartites (ECT) avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Bien que la majorité des agents responsables des ententes autogérées soient Autochtones, le pourcentage est moins élevé dans le cas des ECT avec la GRC en raison de difficultés liées au recrutement. Cependant, les agents non Autochtones qui sont embauchés ont souvent suivi une formation sur la culture Autochtone.

En 2006-2007, la **Commission de la fonction publique du Canada** a lancé un projet pilote qui met en valeur le principe de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* lié à la promotion de la participation entière et équitable des personnes et des communautés en milieu de travail. En tant que centre d'excellence pour l'emploi d'Autochtones, la région du centre des Prairies et la région du Nunavut ont élaboré une stratégie nationale qui comprend un cadre, une stratégie et un plan d'action visant à accroître la main-d'œuvre Autochtone. Cette initiative fait suite à l'augmentation marquée d'Autochtones au Canada et en particulier dans les provinces de la région des Prairies. En fonction des résultats du projet pilote, la CFP envisagera la possibilité d'établir un centre national d'excellence pour les Autochtones. Les besoins des Canadiens sont mieux comblés lorsque la fonction publique reflète la diversité de la population qu'elle sert.

Financement agricole Canada

Financement agricole Canada a tout récemment nommé une personne au poste de conseiller, Langues officielles et diversité. L'objectif de la société est de créer une culture à haut rendement dans laquelle la façon de collaborer des personnes constitue notre avantage concurrentiel. Une culture à haut rendement mettra en valeur les différences culturelles et la diversité, ce qui servira de fondement aux initiatives de FAC en matière de diversité et de multiculturalisme.

Le guide s'appuie, en grande partie, sur des consultations menées à l'automne 2006 auprès de certains membres de communautés ethnoraciales et ethnoculturelles qui ont des problèmes de santé mentale ou de consommation d'alcool et de drogues, et auprès de leurs familles ou des personnes qui s'emploient à défendre leurs droits. Ces consultations se sont révélées utiles pour définir les éléments clés des services de logement supervisés offerts au groupe cible et de même que les compétences culturelles que doivent posséder les fournisseurs de services du genre pour mieux répondre aux besoins des clients. Le projet visait également à donner aux nouveaux arrivants l'occasion d'exercer une influence sur la prestation des services sociaux et de services de logement.

Santé Canada a fait part de plusieurs initiatives constituant des pratiques exemplaires pour ce qui est de voir à ce que les mesures de promotion de la santé et les services de santé destinés aux divers groupes multiculturels soient adaptés à la réalité de ces derniers, et à ce que ces groupes aient accès à tous les services requis. En 2006-2007, le Ministère a lancé le nouveau *Guide alimentaire canadien pour manger sainement*, qui reconnaît la démographie ethnique changeante du Canada. Santé Canada a recueilli des commentaires auprès des groupes ethnoculturels afin de mettre au point le contenu du Guide, d'améliorer l'exactitude et la pertinence des renseignements présentés dans la nouvelle édition et de s'assurer qu'ils reflètent le multiculturalisme de la population canadienne. Le Guide s'adresse notamment aux parents d'enfants âgés de 2 à 12 ans, aux personnes dont la situation socioéconomique est difficile, aux personnes qui s'identifient comme membres de minorités visibles et aux Autochtones vivant hors des réserves ou des communautés désignées. Le nouveau Guide se caractérise par une grande diversité en ce qui a trait aux plats présentés et des cuisines ethniques. De plus, la traduction de l'outil web « Mon Guide alimentaire en ligne » en dix langues différentes, autres que l'anglais et le français, est en cours. Le Bureau de la politique et de la promotion de la nutrition continue de travailler en collaboration avec des groupes communautaires afin de déterminer quels renseignements, outils ou processus, autres que ceux qui sont fournis dans la nouvelle trousses du *Guide alimentaire canadien*, peuvent aider les nouveaux immigrants à faire des choix alimentaires sains.

Toujours en 2006-2007, Santé Canada a lancé une campagne nationale pour une grossesse en santé. L'objectif est de sensibiliser le public en donnant des renseignements et en utilisant d'autres moyens (publicités à la radio, affiches et une campagne de publipostage direct) adaptés aux besoins des Premières nations et des Inuits. Santé Canada a en outre publié *Le guide pratique d'une grossesse en santé*, qui donne des conseils sur des comportements qui peuvent avoir des incidences négatives sur la grossesse, comme une mauvaise nutrition, la consommation d'alcool, le tabac et l'inactivité physique. Ce guide donne des renseignements sur l'acide folique, la santé émotionnelle et bucco dentaire et la nutrition prénatale. De plus, il comprend un calendrier de grossesse de 10 mois.

La mise au point de projets pilotes visant à offrir aux patients des garanties sur les délais d'attente et à réduire ces délais, en collaboration avec les communautés des Premières nations, constitue une pratique exemplaire sur le plan de la coopération dans le but d'atteindre un objectif commun. Les projets pilotes seront mis en œuvre dans cinq à dix communautés et s'étaleront sur deux ans. Santé Canada travaillera de concert avec les Premières nations et divers organismes de recherche afin d'assurer la réussite de ces projets pilotes. Les résultats de ces derniers seront évalués pour les besoins de la mise en œuvre de projets du genre dans d'autres communautés des Premières nations du Canada.

L'engagement de **Téléfilm Canada** à l'égard de la diversité culturelle et de la production Autochtone est mis en évidence par des projets financés grâce à ses principaux programmes : le Fonds de financement de longs métrages canadiens et le Fonds des nouveaux médias du Canada. La société a financé environ 20 œuvres, y compris la production de films comme *L'Étrangère*, *Shépaghé'ia*, *Amal*, *The Forgotten Women* (Les femmes oubliées) et *Tales of an Urban Indian* (Contes d'un indien urbain), et des jeux interactifs comme *NorthStar* (Étoile du Nord), qui reflètent tous la richesse de diverses communautés multiculturelles et Autochtones du Canada.

représentent des investissements en amont visant à promouvoir la santé des enfants en bas âge. Il s'agit du Programme d'action communautaire pour les enfants, du Programme canadien de nutrition prénatale et du Programme d'aide préscolaire aux Autochtones dans les collectivités urbaines et nordiques. Ces programmes s'adressent, entre autres, aux femmes enceintes ainsi qu'aux enfants et aux familles qui doivent composer avec des conditions difficiles comme le faible revenu, l'isolement social et géographique, les mères et les parents adolescents, ainsi que les abus d'alcool et d'autres drogues. Une attention particulière est accordée aux nouveaux immigrants et aux Métis, aux Inuits et aux membres des Premières nations vivant hors des réserves. Puisque les projets financés sont des projets communautaires, certains d'entre eux sont davantage axés sur le multiculturalisme ou les Autochtones, selon les communautés visées et les besoins de celles-ci. Des évaluations récentes confirment que ces programmes sont efficaces auprès des femmes, des enfants et des familles à risque.

La **Société du Musée canadien des civilisations** a travaillé de concert avec divers musées au Canada et à l'étranger pour réaliser des expositions, ainsi qu'avec des ambassades et des hauts commissariats pour organiser de multiples événements spéciaux. Les expositions font partie des principaux moyens utilisés pour communiquer de l'information et accroître la sensibilisation du public concernant le patrimoine culturel du Canada et des autres pays du monde. Chaque année, le Musée canadien des civilisations présente diverses expositions temporaires mises sur pied à l'interne ou avec la collaboration d'autres institutions. Le Musée agit également à titre de promoteur principal des expositions provenant de différentes régions au pays en présentant des expositions itinérantes prêtées par d'autres institutions. *Portraits de femmes canadiennes de descendance africaine* est un bon exemple d'exposition itinérante. Cette exposition riche et inspirante raconte l'histoire de femmes canadiennes de descendance africaine. L'exposition *Les trésors de Chine*, qui présente la culture chinoise, constitue un autre exemple.

Au cours de l'automne 2006, la **Commission canadienne des droits de la personne** a lancé une initiative nationale Autochtone visant à renforcer les liens avec les groupes Autochtones et à examiner les façons d'intégrer le contexte unique des communautés des Premières nations dans les mécanismes de protection des droits de la personne.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a mis au point un guide intitulé *Pratiques exemplaires en conception de modèles de logement de soutien appropriés pour la prévention et le traitement de la maladie mentale, et des problèmes de consommation d'alcool et de drogues*. Les objectifs et résultats visés étaient les suivants :

- cerner les pratiques exemplaires reposant sur des données probantes en ce qui concerne la conception de modèles de logement de soutien appropriés pour les personnes issues de communautés ethnoraciales ou ethnoculturelles qui ont des problèmes de santé mentale ou de consommation d'alcool et de drogues.
- évaluer les pratiques et les capacités actuelles pour ce qui est d'offrir des services de logement supervisé à ces personnes.
- déterminer les façons de mettre ces pratiques en œuvre pour les besoins de divers groupes issus de communautés ethnoraciales.
- créer un guide et une « trousse d'outils » qui peuvent être utilisés par les groupes qui désirent offrir des services de logement supervisé aux personnes qui ont des problèmes de santé mentale ou de consommation d'alcool et de drogues et qui sont issues de communautés ethnoraciales et ethnoculturelles ne disposant pas de services appropriés en ce sens.

Commissariat à la protection de la vie privée du Canada

Le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada s'engage toujours à faire en sorte, en tant que conseiller pour le Parlement sur les questions de protection de données et sur les répercussions des initiatives gouvernementales sur les droits de la protection des renseignements personnels, que des politiques pertinentes qui tiennent compte des réalités ethnoraciales et des minorités qui définissent la société canadienne soient élaborées.

LES PRATIQUES EXEMPLAIRES

Les institutions fédérales ont désigné certaines initiatives clés comme des pratiques exemplaires pour présenter tous les aspects de leurs activités. Les paragraphes ci-dessous montrent une partie de ce qui a été rapporté pour 2006-2007.

Certaines pratiques exemplaires supposent l'adoption à l'échelle de l'organisation d'une culture ou d'une stratégie qui soutient le multiculturalisme. En mars 2007, un nouveau président et premier dirigeant a été nommé et chargé d'un mandat de cinq ans au sein de la **Société de développement du Cap Breton**, marquant ainsi une nouvelle ère pour la Société. En juillet 2007, on a dévoilé un plan stratégique novateur comprenant une vision, une mission, des valeurs et des objectifs révisés. Le plan établira une fondation pour la Société, lui permettant de tirer parti des occasions d'accroître et de promouvoir la diversité raciale et culturelle conformément à la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Anciens Combattants Canada a établi un partenariat avec la *Chinese Canadian Military Museum Society* (La société du musée militaire canadien chinois) pour les besoins du Projet d'histoire orale des anciens combattants sino canadiens. Ce projet spécial a permis la création d'un ensemble de pages web contenant des entrevues avec 21 anciens combattants canadiens d'origine chinoise de la Seconde Guerre mondiale de même qu'avec d'autres Sino-Canadiens. Le projet est hébergé sur le site web « Des héros se racontent » d'Anciens Combattants Canada, une plateforme de présentations vidéo permettant d'effectuer des recherches, de voir des photos et de prendre connaissance de la contribution unique de divers vétérans, et comprenant une section « Le saviez-vous? ». Le site peut être consulté en français, en anglais et en chinois (dans certains cas).

La **Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada** a intégré le multiculturalisme et la diversité dans son cadre stratégique organisationnel, mettant ainsi ces notions en évidence pour la direction et le personnel. Le personnel des musées tenait déjà compte du multiculturalisme et de la diversité dans le cadre des expositions, de la programmation et des événements. La Société lui offre maintenant une orientation mieux définie et un soutien accru. Les comités sur la diversité de chacun des musées ont contribué de manière novatrice à la mise au point et à la planification de programmes et d'événements qui comprennent un volet associé à la culture ou à la diversité et qui reconnaissent ces réalités de manière appropriée. On déploie des efforts notables pour établir des partenariats avant, durant et après l'exécution des programmes ou le déroulement des événements, ainsi que pour maintenir ces partenariats.

En 2006-2007, **Condition féminine Canada** a continué de fournir une expertise et une formation sur l'analyse comparative entre les sexes à un certain nombre de ministères et d'intervenants, notamment Affaires indiennes et du Nord Canada et l'Assemblée des Premières nations. L'analyse comparative entre les sexes est un outil méthodologique qui aide les ministères à comprendre la complexité de la diversité dans le cadre de leurs activités et à intégrer les considérations relatives aux différences entre les sexes et à la diversité dans les processus d'analyse, de formulation, de mise en œuvre et d'évaluation de toutes les initiatives. Ce type d'analyse les aide également à reconnaître les répercussions que peuvent avoir le racisme et la discrimination sur les différents groupes de femmes et d'hommes. Les ministères peuvent ainsi contre le racisme plus efficacement.

Les efforts déployés pour mettre en œuvre des programmes et des services fédéraux qui tiennent compte du multiculturalisme du Canada, et pour améliorer sur ce plan les programmes et services en place figurent également parmi des pratiques exemplaires cernées. **L'Agence de santé publique du Canada** offre trois programmes communautaires pour les enfants qui

CBC/Radio-Canada

Grâce à notre bureau de partenariat, à nos tables rondes sur la diversité et à notre relation continue avec la communauté, nous informons et nous sensibilisons le public, ce qui nous permet d'améliorer les services du gouvernement fédéral.

Voici quelques exemples de réalisations importantes des communautés Autochtones de la Nouvelle-Écosse qui ont bénéficié du soutien de l'APÉCA : un financement accordé à la Première nation Paq'tnkek pour l'élaboration d'une stratégie de développement économique, qui comprend un plan de travail quinquennal relatif à la croissance économique de la communauté, appuyée par des plans d'affaires qui indiquent les cinq principales possibilités de développement économique et les principales étapes de mise en œuvre; une contribution au *Mi'k'maway Debent Cultural Centre (Centre culturel Mi'k'maway Debent)* pour l'élaboration d'un plan d'interprétation qui définit les expériences imaginatives et uniques des visiteurs et qui dresse les grandes lignes du projet qui permettront de passer à la conception, à l'élaboration de programmes et à la planification de l'architecture. L'APÉCA fournit un soutien opérationnel au *Linnooweg Development Group Inc.* (Groupe de développement *Linnooweg Development Inc.*), la seule société de financement Autochtone du Canada Atlantique, dont le mandat consiste à fournir divers services favorables au développement économique, notamment des prêts, un soutien aux entreprises et l'exécution d'un programme de pêches et de la foresterie. L'APÉCA continue de participer à la tribune tripartite composée des Mi'k'maq de la province de la Nouvelle-Écosse et du gouvernement du Canada. Ce partenariat vise à renforcer les relations et à résoudre les problèmes partagés par diverses communautés Mi'k'maq. L'un des comités de travail de la tribune tripartite est le Comité de développement économique tripartite de la Nouvelle-Écosse. Coprésidé par l'APÉCA, ce comité tient régulièrement des réunions pour discuter des problèmes, élaborer des solutions et recommander des mesures en ce qui a trait au développement économique des communautés Mi'k'maq. L'exécution des projets de ce comité repose sur une entente de financement partagée visant à garantir que les 13 communautés des Premières nations de la Nouvelle-Écosse profitent des avantages qui en découlent, et ce, principalement dans le cadre du Fonds de développement économique pour les Autochtones.

Plusieurs institutions ont mis en œuvre des initiatives visant à assurer la prestation des services dans des langues tierces pour servir un plus grand nombre de personnes. La **Société d'assurance-dépôts du Canada (SADC)** a conçu une campagne de publicité visant à informer les groupes cibles au sujet de l'assurance-dépôts de la SADC. La campagne comprenait un message publicitaire diffusé en cantonais, en mandarin, en italien et en Punjabi (en plus de l'anglais et du français). La **Commission de la capitale nationale (CCN)** a produit 40 000 exemplaires de la carte des visiteurs de la CCN en plusieurs langues (espagnol, allemand, chinois, mandarin et japonais) qui ont été distribués à l'infocentre de la capitale nationale au printemps 2007.

constat à communiquer avec tous les intervenants, et la formation d'une équipe de sensibilisation est terminée. La phase II du projet comprendra les activités de sensibilisation de l'équipe, l'établissement de partenariats supplémentaires et le renforcement des réseaux avec les groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes continue de chercher des moyens de faciliter l'accès des membres des communautés ethnoculturelles au système de radiodiffusion. Un exemple est l'émission d'une ordonnance d'exemption en mars 2007 pour certains services numériques spécialisés en langues tierces visant à encourager et à accélérer la création de nouveaux services canadiens en langues tierces et à contribuer à diversifier davantage le système de radiodiffusion, pour ainsi éviter aux demandeurs d'avoir à se soumettre au processus de délivrance de permis.

Tous les programmes du **Conseil des Arts du Canada (CAC)** sont offerts aux artistes et aux organismes artistiques Autochtones ainsi qu'aux artistes et aux organismes artistiques de différentes communautés culturelles du Canada. Le Secrétaire des arts Autochtones offre des programmes spécialisés aux artistes Autochtones, et divers bureaux et services offrent de nombreux programmes pour lesquels le nombre de demandes et le taux de réussite sont élevés parmi les artistes et les organismes de diverses cultures : Programme de résidences internationales en arts visuels, Programme de subventions de projet aux festivals multidisciplinaires, Programme d'aide à la littérature orale (création parlée et conte) et le Programme de collaboration entre les artistes et la communauté. Tous les programmes du CAC sont soutenus par des initiatives de sensibilisation et des séances d'information visant les communautés Autochtones et d'autres cultures.

Le **Centre national des Arts** continue de travailler avec diverses organisations, notamment l'Association des femmes immigrantes et *LASI World Skills (LASI compétences mondiales)*, et de rechercher de nouvelles organisations qui pourraient l'aider à joindre les diverses communautés du Canada.

Le bureau de la Nouvelle-Écosse de l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique (APCA)** a continué d'offrir un soutien opérationnel à la *Black Business Initiative (Initiative d'affaires des Noirs)* (BBI). Pour l'exercice prenant fin le 31 mars 2007, les responsables de la BBI ont approuvé six prêts et cinq projets de développement communautaire. Les réalisations de 2006-2007 comprennent 14 ateliers et présentations (auxquels 210 personnes ont participé), trois salons de l'emploi, sept camps pour les entreprises, un nouveau programme pour les jeunes intitulé *Business is Jaminin (Les affaires prennent)*, des séances de réseautage, des célébrations d'anniversaires et le Sommet des gens d'affaires noirs. Parmi les autres réalisations de l'année précédente, il convient de mentionner notamment le lancement annuel du *Black Business Directory (Répertoire des entrepreneurs noirs)*, la réunion générale annuelle et la signature d'un protocole d'entente avec le *Greater Halifax Partnership (Partenariat du Grand Halifax)*. L'APCA demeure un membre actif d'un comité directeur qui travaille avec la *African Genealogy Society (Société généalogique d'Afrique)* (AGS) pour mettre en œuvre les mesures indiquées dans une étude d'interprétation pour le site d'Afriqueville. À l'heure actuelle, le groupe travaille principalement au renforcement des capacités au sein du comité directeur de l'AGS. L'APCA a financé une partie du salaire d'un agent néo-écossais d'origine africaine du *Greater Halifax Partnership*. L'agent a travaillé en collaboration avec les collectivités de Néo-Écossais d'origine africaine de l'ensemble de la municipalité régionale d'Halifax pour élaborer des projets de développement économique et enfin soumettre une demande adaptée à la programmation pertinente de l'APCA.

VALORISATION DES CONTRIBUTIONS DES COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

Les contributions des membres de l'ensemble des communautés ethnoculturelles sont très importantes pour le Canada et de nombreuses institutions fédérales ont mis en œuvre des programmes et des initiatives afin que ces personnes puissent participer pleinement à tous les aspects de la vie au Canada. Le **ministère de la Justice** a mandaté le Conseil canadien de lutte contre le racisme pour organiser quatre séances régionales à Winnipeg, à Edmonton, à Halifax et à Toronto. Ces séances ont permis d'informer les participants au sujet d'autres projets communautaires visant à résoudre le problème de la surreprésentation des Autochtones et des Afro-Canadiens dans le système de justice. Les personnes qui ont participé aux séances appartenaient à différents groupes ethnoculturels. Le rapport final préparé par le Conseil canadien de lutte contre le racisme rendra compte des décisions relatives aux activités qui seront mises en œuvre en 2007-2008 dans le cadre du *Plan d'action canadien contre le racisme*. Ce rapport présente également des programmes et des stratégies qui permettraient éventuellement de résoudre le problème de la surreprésentation.

Exportation et développement Canada (EDC) cherche à mettre davantage l'accent sur le service à la clientèle pour établir de meilleures relations avec ses clients et les petites et moyennes entreprises dans le but d'échanger de l'information et d'obtenir des conseils sur le marché actuel. Cela suppose de créer des réseaux et d'établir des partenariats avec les conseils d'entreprises de différents groupes ethnoculturels de l'ensemble du Canada, notamment le Conseil de commerce Canada-Inde, la *Indo-Canada Chamber of Commerce* (Chambre de commerce Canada-Inde), la *Hong Kong Canada Business Association* (Association des gens d'affaires Canada-Hong Kong), la Chambre de Commerce du Canada, le Canada-Indonésie Business Council (Conseil de commerce Canada-Indonésie) et le *Canadian-Arab Business Council* (Conseil de commerce Canada-arabe). Pour améliorer les relations avec les communautés ethnoculturelles de l'ensemble du Canada, EDC a parrainé divers prix visant à souligner les contributions et les succès des entreprises et des exportateurs canadiens. EDC a collaboré avec la Chambre de commerce Canada-Inde et le Conseil commercial Canada-Chine en parrainant leurs galas annuels de remise de prix.

En 2006-2007, **Santé Canada** a accordé un financement au Centre de toxicomanie et de santé mentale pour renforcer la capacité de prévention du tabagisme au sein des communautés ethnoculturelles francophones. Ce projet consistait à offrir des ressources et des services d'éducation, de prévention et de cessation du tabagisme à la population francophone ainsi qu'à établir un leadership en la matière au sein de ces communautés.

L'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) a établi un partenariat avec des organisations qui travaillent auprès des nouveaux arrivants et des groupes ethnoculturels pour animer des ateliers sur le Règlement sur l'accès aux services bancaires de base et distribuer les publications de l'ACFC. Ces partenariats comprennent notamment le VMCA, la *Chinese Association of Mississauga* (Association chinoise de Mississauga), le projet *Collectivités dynamiques*, l'*Association of Community Organizations for Reform Now* (Association des organismes communautaires pour la réforme immédiate), le *Newcomer Information Centre* (Centre d'informations pour les nouveaux arrivants) et le *Welcome Inn Community Centre* (Centre communautaire Welcome Inn).

Dans le cadre de sa Stratégie relative aux pêches Autochtones, le **ministère des Pêches et des Océans (MPO)** collabore avec les communautés à l'établissement de plans de pêche. Un projet de sensibilisation a été lancé dans la région des Maritimes visant à établir un réseau de ressources communautaires ainsi que des relations de collaboration avec les personnes-ressources des organisations des groupes désignés. Un chef de projet a été embauché en 2006 et une équipe de bénévoles provenant de chaque direction au sein de la région a été créée. Un réseau de ressources communautaires a été mis sur pied et diverses activités ont été mises en œuvre dans le but d'établir le programme qui a été présenté dans le cadre du symposium national sur les ressources humaines du MPO de mars 2007. La mise en œuvre de la phase I, dont l'un des éléments

didactique de la SCHL, pour s'assurer que le tout est approprié et compréhensible par tous les groupes ethnoculturels. Certains projets de recherche comportaient également un volet de consultations avec des groupes ethnoculturels, qui ont mis à contribution une centaine de répondants de premier plan (sondage et groupes de consultations) et un certain nombre d'organismes au service de la population. Ces répondants et les « chercheurs communautaires » ont contribué à l'élaboration de principes directeurs pour des services de logement équitable, accessibles et culturellement adaptés.

Bien que **Diversification économique de l'Ouest (DEO)** ne consulte pas de groupes ethnoculturels de manière officielle et régulière, des consultations informelles ont lieu tout au long du processus d'élaboration de projets, et les promoteurs communiquent directement avec des intervenants communautaires. En 2006-2007, DEO a collaboré avec divers groupes ethnoculturels afin de continuer : son travail d'élaboration de stratégies communautaires visant à régler certaines questions touchant les Autochtones vivant en milieu urbain; à fournir un soutien aux entreprises et à offrir une formation aux nouveaux immigrants; et à faire la promotion de la culture francophone dans l'Ouest du Canada. DEO a financé des projets comprenant des consultations avec des communautés ethnoculturelles afin de permettre aux processus de planification stratégique et de prise de décisions du gouvernement, de l'industrie et des ONG de bénéficier de renseignements plus exacts. En outre, les communautés ethnoculturelles profitent des projets de DEO qui débouchent sur des services offerts directement à ces communautés. À titre d'exemple, on peut noter l'étude panrégionale bénéficiant du soutien de DEO, intitulée *Next West (Le prochain Ouest)*, qui compte un volet important sur la transformation des collectivités, ce qui comprend les répercussions de l'immigration, de la diversité sociale et de la croissance rapide de la population Autochtone. Ce rapport devrait être achevé en 2008 et sera fort probablement utilisé par un certain nombre d'organismes gouvernementaux, d'entreprises et d'organismes sans but lucratif dans le cadre de leur planification stratégique.

La **Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)** a mené une grande quantité de campagnes de sensibilisation destinées aux communautés des Premières nations et a consulté des groupes Autochtones afin de recueillir leurs commentaires au sujet d'évaluations environnementales et de processus de réglementation. Ainsi, les collectivités Autochtones de la Saskatchewan ont été consultées sur des projets d'exploitation minière des régions du Nord de la province. De plus, la CCSN a mis sur pied un comité environnemental, de concert avec la Première nation Déné. **Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)** a rencontré des représentants et des membres de communautés des Premières nations et de communautés Métis dans tout le pays afin de créer des liens, de promouvoir les programmes d'AAC et de recueillir des commentaires au sujet de l'efficacité de la communication par AAC de ses programmes à la communauté, de la diffusion de ces programmes en son sein, de leur mise en œuvre, de leur flexibilité et des améliorations à y apporter. La **Société d'expansion du Cap Breton** maintient des relations de travail étroites avec les communautés des Premières nations et consulte régulièrement leurs chefs et les responsables de leur développement économique.

Dans l'ensemble du pays, l'Agence de la santé publique du Canada collabore avec différents organismes ethnoculturels pour promouvoir l'utilisation de ses programmes de contributions et de subventions. Ces organismes sollicitent des réseaux de membres actifs en mesure de fournir de l'information au sujet du Programme d'aide préscolaire aux Autochtones, de la santé des enfants, du VIH/SIDA, de l'hépatite C et du diabète, entre autres enjeux. En 2006-2007, le financement du Programme communautaire Stratégie du diabète a servi en priorité à la prévention au sein des groupes plus à risque de souffrir du diabète de type 2. Les immigrants et les communautés ethnoculturelles constituent un des groupes cibles prioritaires, et le Programme a soutenu l'élaboration d'initiatives de prévention du diabète culturellement adaptées pour plusieurs communautés plus susceptibles d'en être victimes.

L'année 2006 a marqué le 50^e anniversaire de la révolution hongroise, qui a amené 40 000 Hongrois à s'établir au Canada. La Commission de la capitale nationale a donc travaillé en étroite collaboration avec la communauté hongro-canadienne pour ériger un nouveau monument commémoratif à Ottawa. **Citoyenneté et Immigration Canada**, de concert avec des partenaires privés, dont des regroupements ethnoculturels, est responsable de la prestation du Programme de parrainage privé de réfugiés. CIC s'est également associé à différents organismes de services d'un bout à l'autre du pays pour offrir des services d'établissement à des réfugiés de diverses origines ethnoculturelles.

CONSULTATION DES COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

Bon nombre d'institutions consultent les communautés ethnoculturelles afin de mieux les comprendre. En février 2007, la Direction générale de l'apprentissage individuel de l'École de la fonction publique du Canada a tenu des séances de consultation auprès des principaux intervenants du milieu ethnoculturel au sujet des meilleures façons d'intégrer le multiculturalisme au programme sur le leadership et la diversité, et a fait de même auprès des aînés et des communautés Autochtones au sujet du Programme Autochtone.

CBC/Radio-Canada consulte régulièrement les différentes communautés ethnoculturelles, notamment au sujet d'émissions potentiellement litigieuses. Ces consultations se déroulent par l'entremise de comités de rédaction, de tables rondes sur la diversité, d'assemblées générales et de commentaires téléphoniques. Par exemple, les communautés musulmanes de Winnipeg et de Montréal ont été consultées avant la diffusion de la série *La Petite Mosquée* (*Petite mosquée dans la Prairie*) afin de recueillir leurs commentaires au sujet de l'émission. De plus, CBC/Radio-Canada organise souvent des événements communautaires. Cette association offre une meilleure visibilité à la Société, en plus de lui permettre de mieux comprendre la réalité des différentes communautés ethnoculturelles. L'initiative de la radio anglophone *New Faces/New Voices* (*Nouveaux visages/nouvelles voix*), toujours en cours, a permis d'assurer une meilleure représentativité d'un plus grand nombre de personnes, de récits et de points de vue en ondes. Le *New Faces/New Voices Rolodex*² est une base de données intranet mise à la disposition des journalistes et des chercheurs. Plus de 400 nouvelles listes de sources spécialisées, d'origines variées, peuvent ainsi être consultées.

Au moyen d'essais auprès de groupes de consultations formés de clients provenant de communautés ethnoculturelles, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) recueille des commentaires forts pertinents sur la manière de mieux répondre aux besoins diversifiés du marché canadien. En 2006, son équipe de communications et de marketing a réuni des groupes de consultations dans le but d'avoir leur avis sur les sous-catégories des ressources humaines. SCHL International a également consulté différentes associations de gens d'affaires ethnoculturelles, dont le Conseil commercial Canada-Russie et la Canada Arab Business Association (*Association canadienne-arabe des affaires*), afin de soutenir ses activités de développement commercial. La Division de l'aide au logement forme souvent des comités ou des groupes de consultation inclusifs en vue de recueillir des commentaires au sujet des politiques, des procédures et du matériel

Société canadienne d'hypothèques et de logement

Notre expérience nous a démontré que la diversité fait partie d'une saine gestion des affaires. Notre main-d'œuvre diversifiée nous permet de joindre et de toucher nos communautés clientes, ainsi que d'imprimer une culture organisationnelle qui nous rend plus forts, plus intelligents et plus sensibles aux besoins des Canadiens.

En plus d'organiser des événements, le projet Métropolis met en œuvre ses initiatives de transfert et de mobilisation des connaissances grâce à ses publications. Une quantité considérable de recherche sur le multiculturalisme et l'intégration et le mieux être des groupes ethnoculturels et des minorités visibles a été réalisée dans les cinq centres d'excellence Métropolis de l'ensemble du Canada. Plus de 40 projets de recherche touchant 11 champs d'action prioritaires ont été financés durant la période 2006-2007. Ces projets de recherche ont été publiés à titre de documents de travail du Centre ou dans d'autres médias et sont disponibles sur les sites web du Centre (<http://www.canada.metropolis.net>).

ÉVOLUTION CONTINUE DU CANADA ET PLEINE PARTICIPATION DE TOUS À LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Les institutions fédérales font la promotion de politiques, de programmes et de pratiques visant à améliorer la capacité des Canadiens de toutes origines de contribuer à l'évolution continue du Canada et de s'intégrer pleinement à la société. Elles cherchent sans cesse à améliorer les services offerts pour mieux répondre aux besoins de tous les groupes ethnoculturels.

Dans le cadre de la réponse du gouvernement à l'examen parlementaire de la *Loi antiterroriste*, *Sécurité publique Canada* a encouragé les initiatives s'appuyant sur des lois interdisant la discrimination dans la prestation de services gouvernementaux, de même que sur les politiques et les pratiques mises en place par les ministères et les organismes fédéraux pour éliminer les fausses perceptions et répondre aux accusations de profilage racial. Sécurité publique Canada assure le financement de services particuliers et culturellement adaptés consacrés au maintien de l'ordre au sein des collectivités Autochtones et Inuits, et des rencontres ont lieu régulièrement avec les organismes du portefeuille afin d'améliorer la coordination et d'offrir des services adaptés aux peuples Autochtones, lorsque c'est possible. Sécurité publique Canada poursuit son travail de consultation auprès de ses partenaires Autochtones pour trouver des moyens d'améliorer la prestation de services aux collectivités Autochtones, ainsi qu'auprès d'experts pour déterminer les priorités changeantes et émergentes de ces collectivités.

Les organisations fédérales établissent également des partenariats avec des groupes ethnoculturels pour offrir et promouvoir leurs services. Ainsi, la **Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC)** s'est jointe à des organismes de l'ensemble du Canada. Au Canada atlantique, la communauté afro-canadienne participe activement au processus de libération conditionnelle et de réinsertion sociale. Le *Black Cultural Centre of Nova Scotia (Centre culturel noir de Nouvelle-Écosse)* et *Black Educators of Nova Scotia (Éducateurs noirs de la Nouvelle-Écosse)* travaillent en étroite collaboration avec la CNLC à améliorer la compréhension de la libération conditionnelle chez les membres de la communauté afro-canadienne et à les sensibiliser à son importance. Ces organismes ont joué un rôle de premier plan auprès de la CNLC dans la formulation de commentaires et la définition d'une orientation concernant le processus d'audience des contrevenants afro-canadiens de la région. Dans la région du Pacifique, le comité consultatif ethnoculturel régional, un comité réunissant des représentants de la CNLC, du Service correctionnel du Canada, de même que des intervenants provenant d'organismes communautaires ethnoculturels locaux, dont la *Vancouver and Lower Mainland Multicultural Family Services Society (Société de services aux familles multiculturelles de Vancouver et du Lower Mainland)*, Mosaic et S.J.C.C.E.S.S. (*Société unie de services pour l'enrichissement de la communauté chinoise*) travaillent ensemble afin de s'assurer que les criminels incarcérés ou en libération conditionnelle bénéficient de services appropriés.

Anciens Combattants Canada a établi une entente de contribution en partenariat avec le Ralliement national des Métis pour aider à couvrir les coûts associés à la documentation des récits et des expériences des anciens combattants Métis. Le Ralliement national des Métis a mené des entrevues et des recherches historiques pour documenter les contributions et les sacrifices d'anciens combattants Métis au cours des guerres du 20^e siècle ainsi que leurs expériences au cours de la démobilisation.

En partenariat avec les autres institutions fédérales, le **Commissariat aux langues officielles** a participé à l'étude *My Ideal Canada in 2020: Views and Voices of Young Canadians* [Mon Canada idéal en 2020 : Points de vue des jeunes Canadiens], qui a été achevée en novembre 2006. L'étude portait sur le point de vue des jeunes Canadiens sur l'avenir du Canada, notamment l'aspect relatif au multiculturalisme et à la diversité culturelle. L'étude a démontré que 78 pour 100 des jeunes Canadiens souhaitent que le Canada de 2020 respecte et encourage la diversité.

D'autres initiatives ont aussi été conçues dans le but d'éclairer les discussions de politique publiques sur les principaux problèmes multiculturels. En 2006-2007, **Condition féminine Canada** a commencé à élaborer des indicateurs et des points de repère pour évaluer l'évolution de la condition féminine dans la société canadienne en se concentrant sur les données non regroupées sur la diversité tirées par sexe et groupes cibles, tels que les femmes immigrantes, membres de minorités visibles et Autochtones. La **Fondation canadienne des relations raciales** a publié deux numéros du Journal Directions avec comme thèmes *Anti Racist Education: Moving yet standing still* (L'éducation anti-raciste : Aller de l'avant même immobile) et *Towards Anti-Racism policies: Making the case for social justice* (Pour des politiques anti-racisme : Faire valoir la justice sociale).

En 2006-2007, les travaux se sont poursuivis dans le cadre du projet Metropolis, un forum international pour la recherche et les politiques sur la migration, la diversité et l'évolution des villes. Le projet a deux principaux objectifs : former un réseau de chercheurs national et international pour travailler sur la migration et la diversité; et assurer le transfert et la mobilisation des connaissances tirées de la recherche vers les décideurs fédéraux et autres utilisateurs finals.

La plupart des activités réalisées par les responsables du projet Metropolis sont facilitées par un éventail de partenaires fédéraux, notamment le **ministère du Patrimoine canadien** et son Programme du multiculturalisme, et le projet Metropolis figure parmi les pratiques exemplaires utilisées par **Citoyenneté et Immigration Canada** pour promouvoir les principes de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Le projet Metropolis met en œuvre son transfert des connaissances grâce à des événements comme des conférences, des séminaires et des tables rondes. L'un de ces événements importants est la conférence nationale annuelle, qui réunit des décideurs, des chercheurs et des représentants d'organisations non gouvernementales, notamment celles qui desservent la population ethnoculturelle. La neuvième Conférence nationale Metropolis a eu lieu à Toronto en mars 2007, sous le thème « Explorer la diversité du Canada, aujourd'hui et demain ». Les sujets abordés comprenaient l'avenir du multiculturalisme, le racisme et la sécurité et le mieux-être des minorités, ainsi qu'un forum sur la Loi sur le multiculturalisme canadien. **Ressources humaines et Développement social Canada et Citoyenneté et Immigration Canada** ont parrainé conjointement un atelier intitulé: *Meanings of Citizenship in the 21st Century: Legal and Civic Notions of Citizenship and the Implications for Social and Economic Inclusion* (Les significations de la citoyenneté au 21^e siècle : Les notions juridiques et civiques de citoyenneté et les répercussions sur l'inclusion sociale et économique). Au cours de la période de 2006-2007, les responsables du projet Metropolis ont aussi organisé les événements suivants en collaboration avec un certain nombre d'organismes partenaires : Metropolis vous présente, une journée de discussion publique internationale s'articulant autour du thème *Les jeunes de deuxième génération au Canada* (Ottawa, le 20 mars 2007); et la table

ronde des spécialistes du G8 sur la diversité et l'intégration (Lisbonne, le 4 octobre 2006).

Anciens Combattants Canada

Le fait d'avoir des employés d'origines ethnoculturelles différentes permet d'enrichir grandement notre portefeuille, en plus de créer un environnement dans lequel les employés peuvent communiquer franchement entre eux et apprendre à apprécier la contribution apportée par chaque personne au processus. Le fait de miser sur les talents, les expériences et les opinions d'employés de différents milieux linguistiques, culturels, ethniques, raciaux ou religieux enrichit l'élaboration des politiques et des programmes, ce qui permet d'offrir des programmes et des services qui répondent plus efficacement aux besoins de tous.

Les autres ministères ont mené des recherches pour contribuer à l'élaboration des politiques, des pratiques et des programmes fédéraux. Le **Conseil national de recherches du Canada (CNR)** a entrepris une analyse officielle des risques pour définir les risques organisationnels associés à l'interruption du développement du programme sur la diversité du CNR, ce qui empêcherait l'atteinte des objectifs d'intégration complète de la main-d'œuvre du CNR. Les objectifs de l'analyse des risques sont d'examiner les principaux risques, incertitudes, enjeux et possibilités associés aux priorités de travail et à l'utilisation des ressources dans un environnement de travail diversifié. L'analyse portait également sur les stratégies possibles d'atténuation des risques. L'analyse a été achevée et les stratégies d'atténuation des risques ont ensuite été mises en ordre de priorités et intégrées au plan de travail sur la diversité de 2005 à 2008 du CNR. L'accent a été placé sur les mesures qui auraient les plus grandes répercussions sur la baisse des coûts ou sur les mesures qui seraient sur les efforts déjà en cours dans l'organisation. Par conséquent en 2006-2007, les responsables du programme sur la diversité ont été mandatés pour travailler avec les représentants de la Direction générale des ressources humaines et d'autres intervenants du CNR afin d'établir des valeurs en milieu de travail qui favorisent le règlement de conflits liés à la diversité; continuer de donner des séances de sensibilisation aux employés du CNR; résoudre les problèmes de protection et de sécurité en collaboration avec le Comité de santé et de sécurité au travail; et promouvoir la sensibilisation des cadres supérieurs du CNR aux différences culturelles au cours d'entrevues, parmi le nombre de stratégies élaborées. Les résultats de l'analyse orienteront aussi l'élaboration du plan sur la diversité pour la période comprise entre 2008 et 2011 dans le CNR.

En 2006-2007, **Ressources humaines et développement social Canada (RHDSO)** a entrepris plusieurs études sur les immigrants aînés dont les résultats serviront à orienter les politiques et les programmes. La division de la recherche en politiques sociales RHDSO effectue actuellement un sondage sur le capital social et la sécurité économique dans lequel les groupes ethnoculturels sont suréchantillonnés dans les trois principales régions métropolitaines du Canada. La division de la recherche en politiques sociales continue d'aider Statistique Canada et d'autres à élaborer des instruments de sondage qui comportent des dimensions multiculturelles, ethniques et qui touchent aux immigrants.

Les responsables du Projet de recherche sur les politiques de RHDSO, réalisé en partenariat avec le ministère du Patrimoine canadien, le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et le projet Métropolis, ont organisé des consultations en table ronde sur la diversité et le multiculturalisme à Halifax, à Montréal, à Ottawa, à Toronto, à Winnipeg, à Saskatoon, à Calgary et à Vancouver. Ces consultations faisaient appel à des représentants des trois ordres de gouvernement, des organisations communautaires, des entreprises privées, des médias, ainsi qu'à des spécialistes de l'immigration et de la diversité. Les tables rondes étaient axées sur deux grandes questions : 1) comment favoriser la diversité sans diviser, et 2) les politiques canadiennes sur le multiculturalisme ont-elles besoin d'être revues à la lumière des réalités sociales et géopolitiques actuelles? Le rapport complet sur les tables rondes sera publié à l'automne 2007.

Plusieurs ministères fédéraux ont financé des projets de recherche d'organisations non gouvernementales, d'universitaires et d'autres chercheurs qui examinent divers aspects du multiculturalisme canadien, tant passés que présents.

Société canadienne des postes

Nous croyons que le fait de tirer pleinement avantage des niches originales et compétences de l'ensemble des Canadiens donne une valeur ajoutée et est profitable pour tous, tant les employés que les clients. Il est essentiel que les efforts constants déployés par notre organisme nous permettent d'être compétitifs dans l'avenir. La Société canadienne des postes s'engage à créer un milieu de travail inclusif et diversifié. Nous travaillons pour que nos politiques et nos pratiques de ressources humaines reflètent cet objectif. Nous promouvons activement la diversité en milieu de travail, en plus d'instaurer une culture axée sur le respect.

ENTREPRENDRE DES RECHERCHES SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

Les institutions fédérales ont mené des recherches, recueilli des données et participé à des recherches liées au multiculturalisme canadien permettant l'élaboration de politiques, de programmes et de pratiques tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays.

En 2006-2007, plusieurs initiatives de recherche étaient en cours dont les résultats seront utilisés pour améliorer les services et les programmes fédéraux offerts aux Canadiens d'origines diverses et pour accroître leur portée. La base de la recherche pour le segment de clientèle de **Service Canada** formé par les nouveaux arrivants au Canada consistait à examiner et à analyser les enjeux associés à l'intégration des nouveaux arrivants et cette recherche a été utilisée pour trouver les lacunes et préciser les possibilités d'améliorer la prestation de services fédéraux. De plus, un profil du segment de la clientèle Autochtone a été élaboré à l'appui de l'élaboration d'une stratégie de service pour les Autochtones. Ce profil prévoyait les tendances dans ce groupe et leurs répercussions sur l'exécution des programmes de Service Canada.

L'**Agence de santé publique du Canada** a effectué des évaluations axées sur la communauté concernant l'incidence des subventions et des contributions de l'Agence sur les programmes de santé au sein des communautés multiculturelles et Autochtones. Ces programmes fournissent des renseignements sur les problèmes de santé et les pratiques associées au SIDA, à l'hépatite C, à la santé et au développement des enfants, à la nutrition prénatale, à la santé des migrants et à d'autres problèmes. À l'échelle nationale et régionale, les résultats d'évaluation sont recueillis pour déterminer le nombre d'immigrants ou de réfugiés récents desservis. Les données sur le nombre d'immigrants et de réfugiés qui bénéficient du programme sont recueillies à l'échelle du projet et des participants et les données à l'échelle du projet et des régions sont ensuite comparées aux données nationales. Des efforts sont déployés afin de s'assurer que les résultats d'évaluation et de recherche sont recueillis de façon à ce qu'ils soient accessibles aux personnes de diverses origines ethniques.

À la **CBC/Radio-Canada**, la division des services français a effectué ses sondages annuels *Baromètre de la Télévision française, Baromètre Internet et Les francophones et la radio* auprès des francophones canadiens, ainsi qu'un sondage sur la programmation des stations CBF et CBFx de Montréal. Les sondages comprenaient aussi des questions sur la perception qu'a le public des services de télévision et de radio de Radio-Canada par rapport à leur représentation de la diversité ethnique, à leur promotion de la compréhension des autres cultures et à la quantité d'information sur ce qui se passe ailleurs dans le monde. Une recherche personnalisée continue menée par le Service de la recherche de Radio-Canada à Toronto comparait des questions pour évaluer si la programmation de la télévision et de la radio de Radio-Canada reflète la diversité culturelle du Canada. Certaines questions cherchaient également à préciser si la programmation des réseaux d'information représentait bien les personnes indépendamment de leurs origines ethniques ou culturelles.

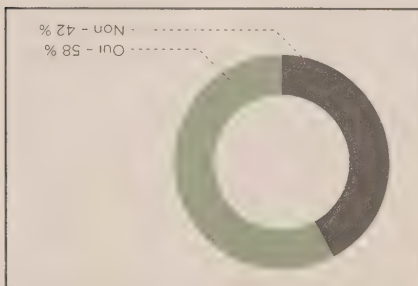
En 2006-2007, la **Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada** a entrepris des recherches qui révélaient un certain nombre de caractéristiques communes chez les publics cibles des musées et les comparaient aux profils de la population en général. Ces caractéristiques comprennent notamment le sexe, la langue, l'âge, l'éducation, le revenu, la distribution géographique dans la région de la capitale nationale, la présence de déficiences physiques et intellectuelles, le lieu de naissance et la période de temps vécue au Canada (pour les répondants qui se sont identifiés comme étant nés ailleurs qu'au Canada). Ces renseignements permettent de dresser un portrait des nombreuses façons dont les musées de la Société dépendent aux besoins d'auditoires diversifiés.

Parcs Canada

Le fait d'avoir un effectif multiculturel nous permet de mieux comprendre les intérêts et les préoccupations d'un grand nombre de Canadiens. Nous sommes également en mesure de mieux communiquer et de joindre les différentes communautés de partout au Canada. Nous devons toucher le cœur des Canadiens afin d'imprimer une culture de conservation du patrimoine, de favoriser la compréhension et la reconnaissance du rôle et de la culture des communautés Autochtones ainsi que de promouvoir le développement des connaissances liées à l'intégrité écologique, à l'intégrité commémorative et aux besoins en matière de protection.

TENIR COMPTE DES POINTS DE VUE CULTURELS DE L'EMPLOYÉ

FIGURE 8. LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES ONT DU RELEVÉ DES DÉRIS PARTICULIERS CONCERNANT L'EMPLOI ET L'AVANCEMENT PROFESSIONNEL POUR LES EMPLOYÉS DE GROUPES ETHNOCULTURELS DIFFÉRENTS



À la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), les points de vue culturels des employés ont permis à la société de mieux cibler les produits et services offerts à ses divers clients. En utilisant ces renseignements, la SCHL a pu s'assurer que les nouveaux arrivants ayant le statut de résident permanent au Canada ont accès à tous les produits d'assurance prêt hypothécaire pour propriétaires occupants offerts par la SCHL. Cela facilite l'achat de leurs propriétés et permet de proposer d'autres critères au dossier de crédit, tant pour les prêteurs que pour les nouveaux arrivants et les emprunteurs qui n'ont pas de dossier de crédit au Canada. La SCHL a pu tirer profit des expériences culturelles diverses de ses employés au cours : de l'étude des besoins en logement des Autochtones et des nouveaux arrivants, de la présentation de séances d'information sur des questions touchant le logement dans plusieurs langues, dont le mandarin et le punjabi; et de l'exploration des occasions d'affaires à l'étranger, notamment en Chine, en Corée, au Japon, au Chili, en Pologne, en Russie, en Allemagne, en Inde, au Ghana et en Égypte.

Étant donné son engagement à l'échelle internationale, le **Conseil canadien des normes (CCN)** a grandement bénéficié de la diversité de sa main-d'œuvre. Les employés peuvent utiliser leurs compétences linguistiques et leur connaissance des autres cultures pour approfondir leurs relations avec les organisations internationales dont les mandats sont étroitement liés à celui du CCN. Le projet du CCN avec le Costa Rica a exigé la disponibilité d'un certain nombre de personnes parlant l'espagnol, et leurs connaissances culturelles ont grandement ajouté à la qualité des réalisations attendues du projet. De plus, puisqu'il planifie des événements internationaux comme l'Assemblée générale de l'Organisation internationale de normalisation, le CCN a l'assurance de pouvoir offrir des événements uniques grâce à la diversité de sa main-d'œuvre.

La multiplicité des perspectives ouvertes par l'emploi d'un personnel d'origines culturelles diverses enrichit les approches et le rendement du **Centre de recherche pour le développement international (CRDI)**. Les nombreuses langues parlées par le personnel de CRDI permettent au Centre d'offrir son soutien à des partenaires de recherche dont les compétences en anglais ou en français sont limitées. Grâce au caractère multiculturel de sa main-d'œuvre, CRDI a l'avantage d'une capacité de compréhension plus précise des questions touchant des populations locales du monde entier et peut prendre des décisions plus efficaces en matière de politiques et de programmes. Cette main-d'œuvre, grâce à sa diversité, soutient le Centre dans ses partenariats avec les communautés ethniques et les organisations internationales, ainsi que dans la recherche exigeant l'engagement des communautés locales.

suivants : Établir les qualités requises de manière équitable, Évaluation équitable, Déterminer une zone de sélection appropriée et Évaluation des diplômés étrangers. Les gestionnaires s'engagent également à réunir des jurys de sélection qui tiennent compte des questions touchant la diversité; ces jurys doivent, dans la mesure du possible, être composés de personnes de différentes cultures. La valeur fondamentale en dotation, l'équité (le processus de dotation doit éliminer les obstacles, être inclusif, en plus de promouvoir l'accès à des occasions d'emploi), est inculquée aux gestionnaires de l'Agence afin de s'assurer que celle-ci continue de se constituer une main-d'œuvre inclusive et représentative.

L'ACQUISITION, LE MAINTIEN ET L'UTILISATION DE TOUTES LES CONNAISSANCES LINGUISTIQUES ET CULTURELLES DES PERSONNES DE TOUTES ORIGINES

Les institutions fédérales utilisent la connaissance d'une troisième langue et les connaissances culturelles de leurs employés pour servir des personnes de toutes origines. Certaines institutions fédérales ont mis l'accent sur les connaissances linguistiques dans une troisième langue de leurs employés pour accroître leurs possibilités commerciales. La **Corporation commerciale canadienne (CCC)** encourage l'utilisation des connaissances linguistiques de leurs employés dans le cadre de leurs activités contractuelles et d'approvisionnement dans le monde entier, exploitant au maximum ces capacités lorsque c'est possible. La **Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)** a recours aux compétences linguistiques et culturelles de ses employés pour étendre ses relations d'affaires avec divers clients à l'échelle nationale et internationale. Dans la région de l'Ontario, le Programme des ambassadeurs de la SCHL a été mis sur pied pour encourager les membres du personnel à se porter volontaires pour entrer en communication avec les membres du public qui parlent d'autres langues que l'anglais ou le français. Les ambassadeurs communiquent également avec les organisations multiculturelles afin de les renseigner sur des questions touchant le logement, donner des séances d'information sur l'achat d'une propriété à des clients de groupes linguistiques variés, agir en tant qu'ambassadeur entre la SCHL et leurs communautés et travailler de pair avec SCHL International pour se préparer à recevoir des délégations canadiennes à l'étranger.

Plusieurs institutions conservent une base de données sur les connaissances linguistiques de leurs employés. Les services à la clientèle de **Postes Canada** ont une liste mise à jour des connaissances linguistiques de leurs employés provenant de diverses communautés ethnolinguistiques afin d'améliorer leurs services à la clientèle. Chez **Pont Blue Water Canada**, à Sarnia, en Ontario, le personnel utilise sur demande ses capacités de fournir le service dans une troisième langue. On demande aux employés de mettre à jour leur dossier annuellement et d'indiquer s'ils veulent participer au service. La clientèle qui utilise le pont a ainsi pu être servie en macédonien, en hongrois et en italien.

Certaines organisations offrent une formation dans une langue officielle aux employés dont la langue maternelle n'est ni l'anglais ni le français. Lorsqu'un employé d'origine étrangère demande à recevoir une formation dans l'une ou l'autre des langues officielles, l'**Agence spatiale canadienne** recherche des enseignants qui ont une expertise dans la formation de clients de cette origine particulière. Ces enseignants ont développé des méthodes de formation spécialisées, par conséquent, les employés en apprentissage

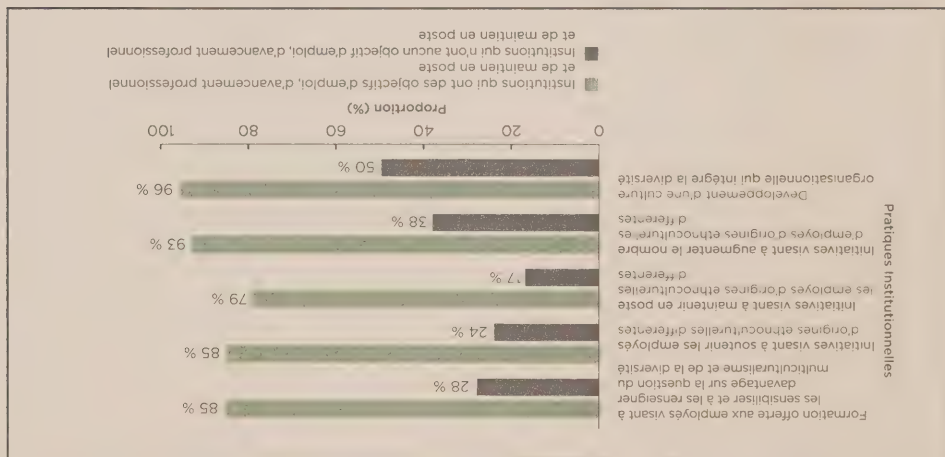
Ressources naturelles Canada

RNCan croit que le Programme du multiculturelisme a une portée plus large que ceux sur l'équité en matière d'emploi (EE) et la diversité; il favorise la participation de tous les groupes ethnoculturels à la vie sociale, culturelle, économique et politique du Canada. RNCan profite grandement des différents patrimoines culturels et des diverses langues maternelles de ses employés, autres qu'anglais ou français, puisque cela permet d'améliorer le travail effectué en collaboration avec les délégations étrangères, ainsi que les consultations et les accords multilatéraux et bilatéraux.

Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) a mis en place un cadre de politiques et de programmes efficace sur le multiculturalisme pour répondre aux besoins d'employés d'origines ethnoculturelles diverses. Le BVG observe et évalue les résultats obtenus dans la promotion de la diversité et fait rapport à cet égard. Le BVG a mis en place une structure de gouvernance pour résoudre les problèmes éventuels de manière efficace.

Au cours de l'exercice 2005-2006, **Téléfilm Canada** a remplacé sa politique de congés pour raisons familiales par une nouvelle politique de congés pour raisons personnelles qui permet aux employés de s'absenter du bureau pour des motifs religieux, culturels ou pour tout autre motif personnel, jusqu'à concurrence de cinq jours par année.

FIGURE 7. RÉPÉRISSONS DES OBJECTIFS D'EMPLOI, D'AVANCEMENT PROFESSIONNEL ET DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES GROUPES ETHNOCULTURELS SUR LES AUTRES PRATIQUES DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES



AVANCEMENT PROFESSIONNEL DES EMPLOYÉS D'ORIGINE ETHNOCULTURELLE

CBC/Radio-Canada (CBC) a mis en place une stratégie touchant les Autochtones visant à accroître le volume d'information concernant les Autochtones diffusée sur le réseau et à l'améliorer, ainsi qu'à accroître le nombre d'employés Autochtones à la CBC. Cette stratégie englobe le recrutement et le maintien en poste, le relèvement en ondes, le développement professionnel des Autochtones employés à la CBC, des liens plus solides avec les auditoires Autochtones et une plus grande visibilité pour le public relativement aux activités de la CBC touchant ces domaines.

La Direction des ressources humaines de l'**Office national du film du Canada** a élaboré un programme de formation à l'intention des producteurs délégués de différents centres de production. Les séances de formation ont été préparées spécialement pour les Autochtones et les membres des différentes minorités visibles.

L'**Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)** reconnaît que la définition et l'élimination des barrières profitent à tous les employés et se révèlent des composantes importantes dans la mise en place de pratiques exemplaires de gestion des RH. Pour s'assurer que tous les groupes ethnoculturels jouissent de chances égales, l'ACIA met les outils nécessaires à la disposition de ses gestionnaires pour que ceux-ci prennent des décisions impartiales au moment d'affecter du personnel à divers postes. On fournit aux gestionnaires des renseignements sur la dotation, y compris les documents de soutien

les trimestres), chaque directeur général au sein de **Citoyenneté et Immigration Canada** reçoit des données sur la représentation et le recrutement des groupes désignés, ce qui lui donne un aperçu de l'organisation et l'aide à améliorer la représentation dans son secteur.

Dés avis de concours pour la **Commission de la capitale nationale (CCN)** sont envoyés aux organismes responsables de l'équité en matière d'emploi, ce qui accroît la visibilité de la CCN au sein des collectivités ethnoculturelles. La CCN annonce également de nombreux concours sur des sites professionnels (associations), ce qui accroît également sa visibilité à l'échelle locale, nationale et parfois même internationale et augmente la probabilité que des personnes de diverses origines ethnoculturelles, souvent membres de ces associations, posent leur candidature en vue de se trouver un emploi au Canada.

La diversité fait partie intégrante des activités de Téléfilm Canada, et elle se reflète dans diverses politiques organisationnelles telle la politique de gestion des ressources humaines sur la diversité.

Téléfilm Canada

CIC a émis un énoncé de politique clair au sujet de son engagement à l'égard de la diversité, puisqu'il s'agit qu'un bon moyen d'assurer le succès des activités, et qu'en tirant parti des caractéristiques et des talents uniques du personnel, on peut améliorer les programmes et les services offerts à la population, en plus d'accroître la productivité et d'améliorer le bien-être des employés.

Citoyenneté et immigration Canada

L'**Office de commercialisation du poisson d'eau douce** emploie de nombreux ouvriers non qualifiés pour de courtes périodes. Cette pratique offre la possibilité aux nouveaux immigrants qui arrivent au Canada de se trouver immédiatement un emploi et leur donne la souplesse dont ils ont besoin pour suivre un cours d'anglais langue seconde.

SOUTIEN ET MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉS D'ORIGINES CULTURELLES DIVERSES

Dans le cadre de ses stratégies de maintien en poste, la **Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)** privilégie la création d'une communauté accueillante et inclusive dans le milieu de travail, ce qui revient à valoriser et à respecter les personnes en renforçant les valeurs et les compétences de base. Cela implique de s'assurer que les gestionnaires et les employés reçoivent la formation nécessaire pour travailler dans différents équipes et répondre aux besoins de leurs clients. De plus, en se familiarisant avec différents aspects du contexte commercial de la SCHL, y compris ses produits, ses services et ses clients, les employés sont en mesure d'accroître l'ampleur de leurs connaissances sur la Société. Ils peuvent également, s'ils le désirent, demander de l'avancement professionnel pour d'autres projets qui doivent être réalisés au sein de l'organisation.

et commandement, ainsi que les coprésidents du Groupe consultatif national. Le CDD se réunit deux fois par année afin de surveiller l'orientation stratégique prise en matière de diversité et d'EC. Chaque groupe consultatif national compte un champion au niveau des sous-ministres adjoints qui s'efforce de soutenir et de promouvoir le groupe. En 2006-2007, les coprésidents du CDD ont commencé à organiser des réunions entre le groupe de gouvernance exécutive de l'EC et les champions de l'EC. Les six sous-ministres adjoints prennent part à ces réunions devenues une nouvelle pratique pour le MDN et les FC.

Le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie comprend un Comité consultatif sur l'équité en emploi dont le mandat consiste à recommander des mesures positives qui favorisent et encouragent l'équité en emploi et un milieu de travail qui respecte et valorise la diversité. Les institutions fédérales ont souligné les avantages qu'un effectif multiculturel leur procure. Au sein de **Sécurité publique Canada**, le fait d'avoir des employés de diverses origines aide le Ministère à répondre efficacement aux besoins des Canadiens de toutes les origines raciales et ethnoculturelles. Il peut ainsi tirer profit d'un plus large éventail d'expériences et de points de vue et améliorer l'analyse des programmes, des politiques et des positions prises. Cela favorise une exécution plus efficace des programmes et un meilleur rendement et améliore le moral des employés. Le Ministère reconnaît les avantages d'accroître le nombre d'employés provenant de différentes origines ethnoculturelles.

Grâce à son effectif multiculturel, le **Bureau du vérificateur général** est en mesure d'établir des relations de travail plus efficaces avec les organisations faisant l'objet d'une vérification. La diversité permet d'éviter les problèmes de communication entraînés par des différences culturelles. De plus, le fait d'avoir une main-d'œuvre diversifiée place le BVG dans une meilleure position pour attirer et conserver d'autres candidats qualifiés provenant de groupes ethnoculturels qui enrichissent, à leur tour, la culture au sein du milieu de travail.

Le fait d'employer un effectif multiculturel permet au **Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes (SCIC)** de soulever une vaste gamme d'idées et d'approches au cours des discussions concernant le mandat, les activités internes et la prestation de services de l'organisation. Les employés sont disponibles pour donner leur opinion et des conseils sur la meilleure façon d'approcher les personnes et les groupes diversifiés avec lesquels le SCIC est appelé à interagir. Avoir un effectif multiculturel peut aider à promouvoir une culture ministérielle qui améliore la sensibilisation à la diversité et accroît le respect envers celle-ci dans la société canadienne.

De nombreuses institutions fédérales établissent des objectifs pour l'embauche, la promotion et le maintien en poste d'employés de diverses origines et élaborent des stratégies pour les atteindre. *Regard objectif* est un répertoire interactif de jurys d'évaluation qui permet aux gestionnaires et aux conseillers en ressources humaines de consulter le profil des personnes qui se sont portées volontaires pour en faire partie, y compris des membres de différents groupes ethnoculturels. Le but de cette initiative est de s'assurer que les jurys de sélection sont davantage représentatifs. En 2006-2007, d'autres ministères se sont joints au programme. Les institutions qui en faisaient déjà partie, notamment **Environnement Canada** et l'**Agence canadienne d'évaluation environnementale**, en ont fait la promotion à l'interne. Au sein d'**Agriculture et Agroalimentaire Canada**, une présentation concernant *Regard objectif* a été donnée aux employés du secteur de la prestation de services des ressources humaines.

Ressources humaines et Développement social Canada a commencé à assurer le suivi des statistiques sur les départs et à élaborer des stratégies de maintien en poste, au besoin. L'unité de la diversité a commencé à effectuer le suivi des statistiques sur l'avancement, les services intégrés et les départs pour les groupes désignés et à communiquer cette information aux directions générales afin que les obstacles présents à cet égard et ceux nuisant au perfectionnement professionnel puissent être cernés et éliminés dans les prochains plans de ressources humaines. Deux fois par année (bientôt tous

d'établir le multiculturalisme au sein du Ministère. Ainsi, les nouveaux cadres doivent suivre le cours « La diversité : vision et action », offert par l'École de la fonction publique du Canada, dans les 18 mois suivant leur nomination.

Afin de favoriser l'inclusion au sein d'Exportation et développement Canada, on a ajouté dans les plans de travail relatifs au rendement destinés aux gestionnaires un objectif portant précisément sur les mesures qui favorisent l'établissement d'un milieu de travail inclusif où l'on tire parti de la diversité parmi les employés et des idées originales de ces derniers.

À Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), la haute direction est chargée de veiller à ce que les employés respectent l'énoncé des valeurs de TPSGC, qui comprend un volet sur la diversité, et à ce qu'ils s'appuient sur ces valeurs dans le cadre de leurs activités quotidiennes. L'équité en matière d'emploi et la diversité sont au nombre des notions examinées au moment de mesurer le rendement des cadres et des sous-ministres adjoints.

Selon le principe fondamental de valorisation et de respect des personnes de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, ce ne sont pas seulement les cadres supérieurs mais tous les employés qui sont responsables de la diversité en milieu de travail. À cette fin, on les encourage à intégrer les activités touchant la diversité dans leurs plans de gestion du rendement, au moyen desquels ils sont évalués chaque année.

LES CANADIENS DE TOUTES LES ORIGINES ONT DES CHANCES ÉGALES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT AU SEIN DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

Les institutions fédérales ont entrepris de nombreuses initiatives pour garantir aux Canadiens de toute origine des chances égales d'emploi et d'avancement au sein de la fonction publique fédérale. Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes comprend un comité sur la diversité et l'équité très actif dont le mandat consiste, entre autres, à favoriser un milieu de travail accueillant pour les employés de diverses origines et libre de toute discrimination fondée sur la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, la déficience, l'origine ethnique et culturelle, l'opinion politique et l'âge. Ce comité veille également à ce que tous les employés aient droit à de l'avancement professionnel en éliminant les obstacles et les comportements qui pourraient nuire à leurs progrès. Il s'efforce de mettre en place des mesures pour corriger les désavantages historiques en matière d'emploi subis par ces groupes désignés et promouvoir leur embauche au sein de la population active.

Le ministère de la Défense nationale (MDN) et les Forces canadiennes (FC) disposent d'un cadre de gouvernance bien établi en matière d'équité en emploi (EE) qui est supervisé par le Conseil sur la diversité de Civils, et le chef du personnel militaire. Ses membres comprennent de hauts représentants de chaque groupe

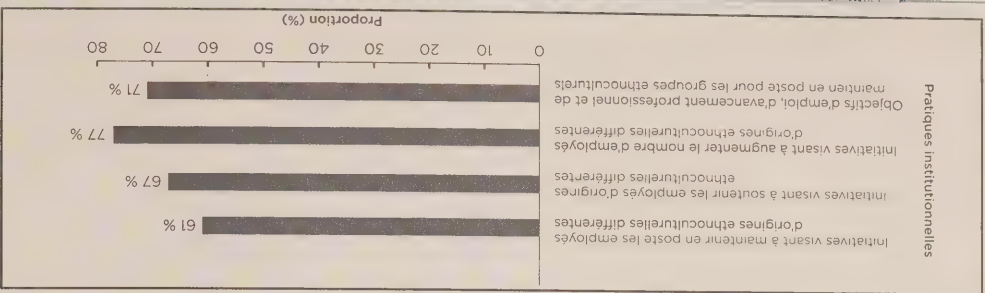
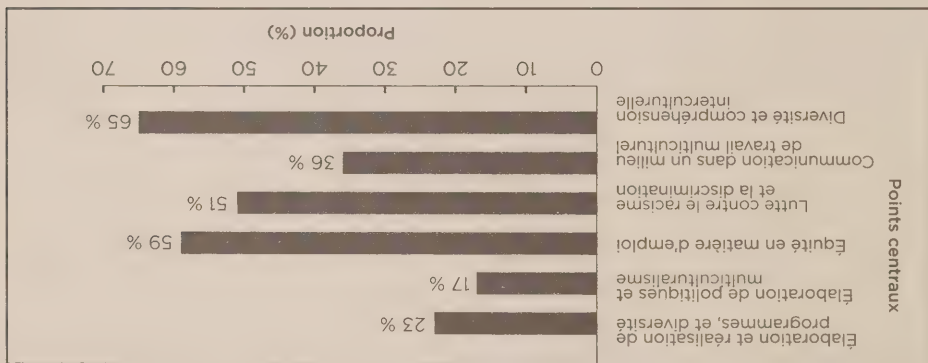


Figure 6. PRATIQUES POUR GARANTIR AUX CANADIENS DE TOUTE ORIGINE DES CHANCES ÉGALES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT AU SEIN DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES

- **Cours sur les perceptions des Autochtones et des Inuits** – Ce cours vise à accroître la sensibilisation à l'histoire, à la culture, aux valeurs et à la situation actuelle des Autochtones au Canada, à favoriser la compréhension à cet égard et à faire part des initiatives prévues pour rebâtir ce qui a été détruit.
- **Apprentissage et perfectionnement** – autres modules de formation touchant l'apprentissage :
 - Cours d'enseignement interculturel; orientation sur la sensibilisation aux cultures;
 - Sensibilisation aux cultures islamiques et musulmanes; réalités interculturelles des sikhs;
 - Série sur la communication entre les cultures – Les Vietnamiens.

FIGURE 5. POINTS CENTRAUX DE LA FORMATION OFFERTE AUX EMPLOYES DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES POUR LES AIDER À MIEUX CONNAÎTRE ET COMPRENDRE LES QUESTIONS TOUCHANT LE MULTICULTURALISME ET LA DIVERSITÉ



LES CADRES SUPÉRIEURS SONT RESPONSABLES DE L'ÉTABLISSEMENT DU MULTICULTURALISME

De plus en plus, on confie aux cadres supérieurs la responsabilité d'établir le multiculturalisme au sein de leurs institutions. À la **Commission canadienne des droits de la personne**, les dirigeants des quatre directions générales sont, aux termes d'un accord de responsabilité, chargés de mettre en œuvre la politique sur l'équité en matière d'emploi et la diversité de même que les lignes directrices sur les langues officielles de la Commission. À **Financement agricole Canada (FAC)**, le vice-président, Ressources humaines, est responsable de la stratégie concernant le multiculturalisme. Le vice-président, Stratégie, savoir et réputation, doit fournir des rapports trimestriels au conseil d'administration de FAC sur les projets de l'organisme concernant l'élaboration et la mise en œuvre de programmes relatifs à la diversité.

À l'**École de la fonction publique du Canada**, les ententes de gestion du rendement des cadres supérieurs énoncent explicitement que ces derniers sont responsables de la diversité et qu'ils doivent s'engager de façon permanente à cet égard. Afin de voir à ce que les gestionnaires et les superviseurs soient pleinement conscients de leur rôle de chefs de file pour ce qui est de l'établissement d'une culture qui favorise et met en valeur la diversité, des modules sur la diversité ont été intégrés dans les programmes de la **Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)** : « La gestion à la SCHL » et « Les fondements d'un leadership efficace ».

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO) s'est engagé à s'assurer que les cadres supérieurs sont sensibilisés à la diversité et que les effectifs du Ministère sont représentatifs. On a nommé un Champion du Multiculturalisme pour faire connaître les obligations de RHDSO aux termes de la Loi sur le multiculturalisme canadien, mais ce sont les cadres supérieurs de RHDSO qui sont tenus

mener des entrevues sans parti pris, de stratégies de recrutement inclusives, de renseignements sur les façons d'attirer des candidats aux antécédents culturels divers au moyen d'activités de sensibilisation, des salons de l'emploi et de stages ainsi que d'outils de sensibilisation à la diversité et de ressources pour la formation.

Le **Bureau de l'enquêteur correctionnel** a intégré les aspects multiculturels de la résolution de conflits dans la formation sur le système de gestion informelle des conflits destinée au personnel. **Environnement Canada** a conçu un outil de travail et formé le personnel sur les façons d'intégrer les considérations Autochtones dans les processus de planification du travail et de prise de décisions.

A l'**Agence canadienne d'évaluation environnementale**, les employés ont participé à des séances de formation pilotes sur les mesures visant à favoriser la participation des Autochtones aux activités d'évaluation environnementale. Cette formation avait pour but de sensibiliser les participants au contexte juridique, historique et culturel des Autochtones au Canada, et de leur faire part des principes fondamentaux, des outils et des compétences permettant de planifier et de mettre en place un processus efficace et pertinent pour favoriser la participation des Autochtones aux activités d'évaluation environnementale du gouvernement fédéral. La plupart des connaissances et des compétences qu'englobait la formation peuvent également être utilisées pour les consultations entre l'État et les Autochtones.

On offre à tous les employés de première ligne de **Service Canada** une formation sur la sensibilisation aux réalités culturelles, laquelle a lieu à Regina, au Collège Service Canada. La diversité fait également partie du programme de formation en excellence du service, destiné à tous les agents de centre d'appel et de première ligne de Service Canada. La **Gendarmerie royale du Canada (GRC)** utilise une approche globale pour la formation sur la diversité. Cette formation comprend ce qui suit :

- Formation sur le harcèlement – Formation obligatoire qui fait la promotion de l'équité en milieu de travail, de la diversité culturelle et de la compréhension.
- *Ouverture sur le monde : le leadership policier dans une société diversifiée* – Cet atelier est un exemple de la vaste gamme de cours qui mettent en valeur la formation sur la diversité offerts par le Collège canadien de police.
- *Programme de formation des cadets* – Le Programme porte, entre autres, sur l'établissement et le maintien de partenariats et d'alliances dans un contexte de diversité. On a revu le Programme de manière à ce qu'il englobe les concepts d'éthique et de services de police exempts de parti pris. Dès leur arrivée, les cadets reçoivent une trousse de bienvenue dans laquelle sont exposées les grandes lignes de l'engagement d'ouverture à la diversité culturelle de la GRC.
- *Programme de formation pratique* – Le Programme est obligatoire pour tous les nouveaux agents permanents de la GRC. Les nouveaux employés doivent prendre part à un exercice de police en milieu communautaire leur permettant de prendre connaissance des questions et des défis se rattachant à la diversité de la population.

• *Programme de perfectionnement des superviseurs* – Le Programme est conçu pour permettre aux personnes faisant partie des trois catégories d'employés de la GRC qui supposent des fonctions de supervision de perfectionner leurs connaissances, leurs habiletés et leurs compétences. Le Programme comprend des modules d'apprentissage sur les valeurs, l'éthique et les services de police exempts de parti pris. Le volet de gestion des relations en milieu de travail donne aux superviseurs des moyens de reconnaître les problèmes relatifs à la culture qui peuvent survenir et de gérer ces problèmes de manière appropriée.

l'importance de voir au perfectionnement des compétences d'un effectif diversifié et d'en tirer parti. De même, les représentants de différents secteurs d'activité et comités sur la diversité ont donné une formation sur la diversité lors de séances officielles et non officielles. Ces activités ont généré des résultats, permettant entre autres d'accroître l'ouverture d'esprit dans les milieux de travail et de voir à ce qu'il y ait une participation et une reconnaissance de la diversité présente au sein de la population active du Canada et de la société en général, et ce, dans sa pleine mesure. Les employés ont appris à apprécier davantage les différentes façons de penser et ont accru leur capacité de travailler au sein d'équipes diversifiées.

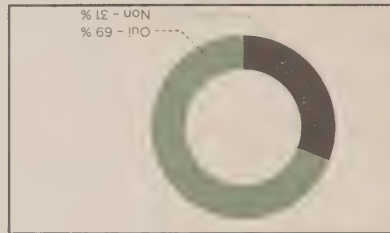
Le **Bureau du vérificateur général (BVG)** continue de donner une formation annuelle sur la sensibilisation aux réalités ethnoculturelles. Parmi les cours offerts figurent les suivants :

- Créer un environnement de travail favorisant le respect – Ce cours permet au personnel de comprendre en quoi consiste un environnement de travail favorisant le respect et les conséquences du non-respect pour l'organisme et ses employés. Il définit les comportements, les gestes et les attitudes qui, plus souvent qu'autrement, donnent lieu à des situations de harcèlement, et fait part des mesures à prendre pour éviter que de telles situations ne se produisent.

- Diriger un effectif diversifié – Ce cours aide les gestionnaires à former et à maintenir un effectif diversifié, ainsi qu'à créer un environnement de travail positif et inclusif où les employés sont traités avec respect.

- Travailler au sein d'un effectif diversifié – Ce cours donne aux employés des moyens de se perfectionner et de s'apanouer au sein d'un effectif diversifié et d'un environnement qui favorise l'excellence et le respect de chacun.

FIGURE 4. FORMATION OFFERTE AUX EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES POUR LES AIDER À MEILLEUR COMPRENDRE LES QUESTIONS TOUCHANT LE MULTICULTURALISME ET LA DIVERSITÉ



En 2006-2007, **Ressources humaines et développement social Canada** a offert deux séances d'information sur le multiculturalisme. De même, la Division de la politique sociale internationale a organisé une séance de formation sur les liens entre l'égalité des genres et la diversité. Conçue pour les employés du Ministère, la formation présente en détail les principes touchant l'analyse de la diversité et de l'égalité des genres, et donne aux employés des outils concrets qu'ils peuvent utiliser pour appliquer ce type d'analyse dans le cadre de leur travail.

À **CBC/Radio-Canada**, on a remis à certains gestionnaires un livre sur l'embauche et le maintien en poste de personnes aux antécédents culturels divers ainsi que la promotion des mesures en ce sens. À la fin de septembre 2007, un atelier sur le respect en milieu de travail avait été présenté à quelque 2 000 employés. On entend le présenter à tous les autres employés d'ici mars 2008. On prépare du matériel de formation et des ressources connexes pour les gestionnaires des ressources humaines, qui les utilisent pour former et encourager leurs employés. Le matériel préparé prend notamment la forme de lignes directrices pour

Le multiculturalisme fait partie intégrante de tout ce que nous faisons ici à CBC/Radio-Canada, qu'il s'agisse des communications, des ressources humaines ou de notre programmation. Nous nous employons toujours à être le reflet du milieu dans lequel nous œuvrons.

CBC/Radio-Canada

En 2006-2007, l'**Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)** a revu son programme d'orientation en ligne. Maintenant obligatoire pour tous les nouveaux employés, le programme d'apprentissage interactif et autonome en ligne fournit aux employés de l'information sur des sujets comme l'équité et la diversité. Il offre un aperçu des efforts déployés par l'Agence sur les plans de la diversité, de l'élaboration de politiques pertinentes, de l'auto-identification et des accommodements, fournit des renseignements sur la manière d'apporter sa contribution et donne accès à des cours sur la diversité. Les employés sont également invités à se rendre sur le portail web nouvellement révisé de l'équité et de la diversité, qui a été lancé en 2007. Au Centre opérationnel de l'Atlantique de l'ACIA, on a mis au point une présentation sur l'équité et la diversité à l'intention des nouveaux employés. Elle permet à ces derniers de prendre connaissance de l'objet et de la portée du conseil de l'Atlantique sur l'équité et la diversité, et donne un aperçu de l'évolution de la diversité. En outre, elle souligne les avantages de la diversité ainsi que les différences entre la gestion de la diversité et l'équité en matière d'emploi.

En 2006-2007, le **Musée canadien de la nature (MCN)** a offert une formation sur la diversité à tous ses employés. Cette séance obligatoire d'une journée avait pour but de donner au personnel des moyens de travailler plus efficacement dans un environnement caractérisé par la diversité. Plus particulièrement, le MCN souhaitait aider les participants à mieux comprendre la diversité dans son sens général et à apprécier les différences entre chacun des membres du personnel, y compris sur les plans culturel et social.

Tous les nouveaux membres de la Section de la protection des réfugiés (SPR) et les agents des tribunaux de la **Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada (CISR)** ont reçu une formation fondée sur l'expérience à la sensibilisation aux réalités culturelles axée sur les demandeurs du statut de réfugié et, plus particulièrement, sur les défis interculturels que supposent inévitablement les entretiens avec les demandeurs d'asile, qu'il s'agisse de femmes, d'enfants, d'homosexuels, de victimes de torture ou de victimes de violence conjugale. Pour donner suite à l'adoption par le président de la CISR des nouvelles Directives concernant les personnes vulnérables, les membres des trois sections et tous les agents des tribunaux reçoivent maintenant une formation sur les précautions à prendre au cours d'entretiens avec des personnes vulnérables et sur les mesures qu'il convient de prendre sur le plan des procédures dans les salles d'audience. De même, on a donné au cours des deux dernières années une séance de formation sur les renseignements culturels aux nouveaux employés et aux membres de longue date de la CISR.

Le Curriculum de leadership de la **Défense nationale** énonce les exigences obligatoires en matière d'apprentissage que doivent satisfaire les cadres de direction. L'objectif de ce cours est de faire en sorte que les gestionnaires et les superviseurs prennent conscience de leurs responsabilités en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi et à la diversité. Il leur fournit également des outils pour les aider à mieux comprendre les besoins des employés et à gérer un effectif diversifié. De plus, tous les nouveaux membres des Forces canadiennes doivent assister à des cours sur la diversité et le multiculturalisme s'inscrivant dans le cadre de l'instruction des recrues. Jusqu'à maintenant, plus de 1 200 civils et membres des Forces canadiennes de partout au pays ont assisté au cours sur la promotion de la diversité.

L'Office de la propriété intellectuelle du Canada (OPIC) d'**Industrie Canada** a mis sur pied un cours obligatoire sur la diversité auquel tous les gestionnaires ont assisté en 2006-2007. Ils ont ainsi eu l'occasion d'accroître leur compréhension des différences culturelles et générationnelles. On a accordé la priorité aux superviseurs et aux gestionnaires qui font partie de comités de sélection ou qui assistent aux salons de l'emploi. Cette formation figure également au nombre des exigences énoncées par le Programme de perfectionnement en leadership de l'OPIC.

D'autres initiatives à l'intention des employés fédéraux ont été mises en œuvre en 2006-2007. Au sein de la **Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL)**, on a intégré la diversité dans les séances d'orientation destinées aux nouveaux employés. Dans le cadre de ces séances, on donne un aperçu des avantages stratégiques découlant de la diversité qui contribuent au succès de la SCHL, notamment

à l'appui des travaux visant à établir un diagnostic concernant plus de 30 professions, procédé à une analyse ayant pour but de définir et de surveiller le marché du travail pour les immigrants qualifiés et établis, en collaboration avec les divers partenaires, une capacité et des processus de RTCE dans les professions et les secteurs clés réglementés et non réglementés.

SC a annoncé un investissement de 18,3 millions de dollars en vue d'aider les professionnels de la santé formés à l'étranger à se trouver un emploi au Canada. Cet investissement s'inscrit dans le cadre de l'initiative relative aux professionnels de la santé diplômés à l'étranger. L'objectif est de réduire les obstacles à l'évaluation et à l'intégration dans le système de soins de santé canadien d'un plus grand nombre de médecins, d'infirmières et d'autres professionnels de la santé formés à l'étranger. SC financera des projets provinciaux, territoriaux et universitaires se rattachant :

- à la mise au point d'un examen commun, national et normalisé des connaissances, et d'une évaluation du rendement pour les professionnels de la santé diplômés à l'étranger.
- à la création, en Ontario, d'un centre pour professionnels de la santé diplômés à l'étranger qui disposeront ainsi d'un guichet unique où ils obtiendront l'information, l'évaluation et la formation dont ils ont besoin pour exercer au Canada.
- à la mise au point d'un programme d'orientation pour aider les infirmières, les pharmaciens, les physiothérapeutes, les ergothérapeutes, les technologues de laboratoire médical et les technologues en radiation médicale diplômés à l'étranger à s'adapter aux multiples aspects de la pratique au sein du système de santé canadien.
- à la simplification, au Manitoba, de l'accès aux méthodes d'évaluation, aux exigences d'accréditation et aux possibilités d'emploi pour les professionnels de la santé diplômés à l'étranger.
- à la mise au point d'un programme d'orientation et de transition destiné aux infirmières du Nunavut diplômées à l'étranger.

FORMATION SUR LE MULTICULTURALISME ET LA DIVERSITÉ

Bon nombre d'institutions fédérales disposent de programmes de formation obligatoires sur la diversité à l'intention de leurs employés. Le **Bureau de la sécurité des transports du Canada** donne une formation obligatoire sur la sensibilisation à la diversité à tous les nouveaux employés. On y organise également à différents moments de l'année des événements visant à promouvoir le multiculturalisme et la diversité en milieu de travail. De même, l'**Administration du pont Blue Water** donne à ses employés, deux fois par année, une formation obligatoire sur la diversité. Au sein de **Travaux publics et Services gouvernementaux Canada**, on donne à l'ensemble du personnel une formation obligatoire portant sur la sensibilisation à la diversité, ce qui permet de promouvoir le multiculturalisme, le respect de la diversité et, de manière générale, l'acceptation des autres cultures. On attend de la haute direction qu'elle exerce un leadership à cet égard. En outre, les plans d'apprentissage pour les nouveaux employés et ceux déjà en place prévoient une formation obligatoire sur la diversité. Le **Commissariat à la protection de la vie privée du Canada** organise également des ateliers obligatoires sur l'importance du respect dans le milieu de travail.

- au Conseil canadien pour les réfugiés, qui aide les organismes de services aux immigrants à utiliser une analyse comparative entre les sexes en vue d'améliorer l'incidence de leurs programmes sur les femmes et les communautés d'immigrants.
- à la Pauktuutit Inuit Women's Association pour l'exécution d'un projet national intitulé *Violence Against Women: Gender and Decision-Making in Arctic Fisheries* (La violence envers les femmes: les disparités entre les sexes et la prise de décisions dans les communautés de pêcheurs de l'Arctique), lequel a permis la réalisation de progrès importants en ce qui a trait à la promotion de la « tolérance zéro » à l'égard de la violence familiale dans 11 communautés du Nord.
- à l'Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux en vue de l'exécution d'un projet visant à sensibiliser les gens à l'ampleur de la violence familiale au sein des communautés ethnoculturelles en les aidant à mieux comprendre les problèmes associés à la violence conjugale (entre hommes et femmes) dans ces communautés. Les membres de ces dernières ont eu l'occasion d'identifier des solutions axées sur leur réalité, d'en discuter et d'élaborer des mécanismes d'intervention.
- au réseau *Intercultural Grandmothers United* (Réseau interculturel des Grand-mères unies), composé de femmes des Premières nations, Métis et d'autres femmes âgées, pour leur permettre d'élaborer un plan d'action et de cerner les partenaires potentiels, notamment les organismes *Aboriginal Family Services* (Services aux familles Autochtones) (Regina), *Care from the Core* (Prendre soin du fond du cœur) (Regina) et les écoles communautaires de Thomson et de Balcarres, et ce, en vue de mener des activités de lutte contre des problèmes comme la pauvreté et la marginalisation parmi les femmes âgées, le racisme et la violence à l'endroit des jeunes.
- au *Riverdale Immigrant Women's Centre* (Centre de femmes immigrantes de Riverdale) et au *Working Skills Centre* (Centre de compétences professionnelles), qui ont mené un projet conçu pour faciliter l'entrée d'enseignantes formées à l'étranger dans le système d'éducation. Les deux organisations ont collaboré avec plusieurs intervenantes afin de cerner et d'éliminer une série d'obstacles auxquels font face ces enseignantes.

Bibliothèque et Archives Canada (BAC) a poursuivi le travail du Cercle du patrimoine et du savoir

Autochtones. Le Cercle a été formé en 2006 dans le but de faciliter l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives Autochtones visant à améliorer les collections, les programmes, les services et les communications et à renforcer les capacités de BAC en ce qui a trait au patrimoine et au savoir Autochtones. Des membres du personnel de tous les secteurs et de toutes les fonctions de l'institution prennent part aux activités du Cercle.

Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO) et Santé Canada (SC) disposent de programmes visant à aider les travailleurs formés à l'étranger à se trouver un emploi au Canada. Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) de RHDSO est conçu pour veiller à ce que les travailleurs formés à l'étranger qui ont le statut de résidents permanents au Canada ou qui entendent l'obtenir puissent participer pleinement au marché du travail canadien. Le Programme vise à améliorer l'intégration de ces travailleurs dans la population active en offrant du financement et en travaillant en collaboration avec les provinces, les territoires et les intervenants, notamment les organismes de réglementation, les établissements d'enseignement postsecondaire, les conseils sectoriels et les employeurs, afin de mettre en œuvre des projets qui facilitent l'évaluation et la reconnaissance des titres de compétence acquis dans d'autres pays. Jusqu'à maintenant, plus de 60 millions de dollars ont été versés aux différents partenaires afin d'établir et de renforcer la capacité de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) du Canada. De plus, en 2006-2007, dans le cadre du mandat du PRTCE, on a réalisé des recherches

Depuis sa création, la Table ronde transculturelle sur la sécurité (TRTS) de Sécurité publique Canada (SP) a servi de forum de dialogue au sein d'une société multiraciale et diversifiée et a permis d'aider les décideurs en matière de sécurité nationale de SP, du portefeuille et d'autres ministères à comprendre les points de vue de Canadiens de diverses origines et à intégrer ces derniers dans le processus décisionnel. La TRTS est un forum unique qui regroupe 15 Canadiens de différentes origines. Ce forum donne l'occasion aux décideurs d'établir un lien avec un groupe de personnes qui se veulent le reflet de la société canadienne et qui peuvent fournir leur point de vue personnel sur la façon dont les mesures de sécurité sont susceptibles d'être accueillies par les membres de leurs communautés, ce qui permettra d'améliorer le processus d'élaboration de politiques. Les membres de la TRTS fournissent également aux représentants du gouvernement une occasion unique de prendre connaissance de la réalité d'un éventail de communautés auxquelles ils n'auraient pas accès autrement, facilitant ainsi la tenue d'un dialogue important avec les Canadiens dans le contexte d'une société multiraciale et diversifiée et aidant les communautés et le gouvernement à mieux comprendre cette réalité et à en être davantage conscients.

Au sein de la Direction générale de la police des Autochtones (DGPA) de Sécurité publique Canada, on applique, dans le cadre du Programme des services de police des Premières nations, une politique qui vise à superviser la négociation d'ententes pour l'obtention de services de police adaptés à la culture entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et les Premières nations et les Inuits.

Le Centre national de prévention du crime (CNPC) de Sécurité publique Canada a également élaboré une politique et a signé, en mai 2007, un protocole d'entente avec le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien qui décrit une entente de collaboration visant le financement conjoint d'initiatives ayant pour but de régler les problèmes associés à la criminalité et à la victimisation chez les jeunes au sein des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales du Canada. Ces initiatives font partie d'un cadre stratégique de collaboration entre le Programme du multiculturalisme et le Centre national de prévention du crime dont l'objectif est de cerner et d'éliminer les causes de la marginalisation pouvant mener les jeunes des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales à commettre des actes de violence. Le protocole d'entente favorisera la coopération entre les deux ministères, ce qui facilitera la diffusion de l'information, les recherches et l'évaluation de pratiques susceptibles de répondre aux besoins des populations diversifiées sur les plans culturel et racial.

Bon nombre d'institutions disposent de programmes qui tiennent compte du multiculturalisme et de la diversité. Le Programme de promotion de la femme de **Condition féminine Canada (CFC)** offre un soutien financier et non financier à divers organismes en vue de les aider à réaliser des projets touchant des facteurs clés qui ont une incidence sur les femmes. Entre autres, CFC a offert un soutien financier :

- au Conseil canadien des femmes musulmanes pour son travail auprès de trois conseils scolaires à Ottawa en vue d'élaborer des modèles visant à soutenir les jeunes musulmans qui font face à des problèmes d'intégration ou d'isolement en raison de leur identité.

- à l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada pour son travail auprès d'organismes des secteurs privé et bénévole en vue d'évaluer diverses façons d'intégrer la diversité de même que les ensembles de compétences des femmes immigrantes et de celles appartenant à une minorité visible. L'encadrement offert permettra à ces femmes de rencontrer des dirigeantes qui ont réussi afin d'obtenir un soutien individuel et de profiter d'un réseau de leaders.

Commission canadienne du tourisme

La CCT compte des bureaux et des employés dans dix pays un peu partout dans le monde. Par conséquent, notre culture et nos activités quotidiennes se caractérisent par la diversité linguistique, culturelle et ethnique. La diversité est un mode de vie pour nos employés, qui collaborent entre eux de même qu'avec l'industrie et les gouvernements sur différents continents et au moyen de langues diverses.

Au sein de **Ressources humaines et Développement social Canada**, la diversité et le multiculturalisme sont des principes clés qui sous-tendent l'approche stratégique du Ministère en matière d'analyse et d'élaboration de politiques. Pour faciliter l'intégration systématique des principes de la diversité et du multiculturalisme dans le processus de prise de décisions, de planification et d'élaboration de politiques, l'Unité des nouvelles tendances et du développement de politiques de la Direction générale des politiques stratégiques et de la recherche a entrepris l'élaboration d'une « optique d'inclusion ». Cette optique est un outil ministériel utilisé pour analyser les politiques, les programmes et les pratiques en vue de déterminer la mesure dans laquelle ils favorisent l'inclusion économique et sociale des particuliers, des familles et des communautés. L'élaboration de cette optique se poursuit.

Afin de répondre aux besoins des employés dans un milieu de travail en constante évolution, on a entrepris un examen de la politique sur le respect mutuel et de la politique sur la diversité d'**Exportation et développement Canada**, lesquelles portent sur le harcèlement et les accommodements en milieu de travail, en vue de déterminer s'il faut les modifier à la lumière des développements récents en matière de droits de la personne pour veiller à ce qu'elles s'harmonisent avec les opinions qui prédominent actuellement dans la société et qui favorisent l'établissement d'un milieu de travail ouvert et inclusif.

Environnement Canada a approuvé sa *stratégie d'appartenance*, qui précise les moyens qu'utilisera le Ministère pour respecter ses obligations touchant l'équité en matière emploi et les surpasser, afin d'établir une culture organisationnelle qui intègre le principe d'inclusion dans toutes ses réflexions et ses activités. Dans une culture inclusive, on considère les différences (antécédents, race, culture, etc.) comme des forces; on tente de tirer profit des compétences et des habiletés variées des membres de l'organisation en vue de l'atteinte d'un objectif commun; on tient compte des différences, on les respecte, on les met en valeur, en plus de s'employer à les attirer et les mobiliser au profit des employés et de l'organisation.

Commission canadienne du tourisme

De plus, plusieurs nouvelles politiques externes ont été mises en place afin de veiller à ce que les services fédéraux et ceux visés par la réglementation fédérale reflètent la diversité ethnoculturelle du Canada. En 2006, le **Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)** a revu sa politique sur la radio commerciale afin de s'assurer que les émissions de radio illustrent davantage la diversité canadienne. Ainsi, les titulaires d'une licence de radio devront mettre en œuvre diverses initiatives en vue d'accroître la mise en valeur de la diversité dans le cadre de leur programmation et de leurs activités, comme c'est le cas pour la télévision depuis 2001, et présenter chaque année au CRTC des plans directeurs sur la diversité culturelle pour rendre compte des progrès réalisés. Le CRTC terminera la mise au point des procédures relatives à cette nouvelle exigence vers la fin de 2007. Cette mesure représente un renforcement notable de la capacité du CRTC d'élaborer des politiques et des programmes appropriés pour voir à l'atteinte des objectifs de la Loi sur la radiodiffusion en matière de multiculturalisme à l'échelle du système de radiodiffusion.

L'une des normes de service de **Service Canada** reconnaît la diversité canadienne et vise à étendre la portée des services offerts de façon à répondre aux besoins des communautés multilingues. Dans le cadre de son initiative des services multilingues, Service Canada réalise des projets pilotes afin d'évaluer différentes approches en matière de prestation de services dans des langues Autochtones et étrangères. Le rapport d'évaluation qui devrait être publié d'ici la fin de 2007 aidera l'organisation à définir un cadre stratégique à plus long terme concernant les services multilingues. Service Canada a également élaboré une stratégie destinée au segment de sa clientèle composé de nouveaux arrivants au Canada. Cette stratégie a pour but de faciliter l'établissement des nouveaux arrivants grâce à l'amélioration des modes de prestation de services du gouvernement du Canada et à trois initiatives clés relatives aux communications, à la sensibilisation et à l'engagement s'inscrivant dans le cadre d'une stratégie visant à améliorer les services fédéraux offerts aux citoyens Autochtones.

Le programme de formation des formateurs élaboré par l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) est un projet qui vise à former des représentants des organisations qui travaillent directement avec le public cible de l'ACFC, y compris les groupes ethniques et les nouveaux arrivants, afin de fournir des renseignements essentiels sur les questions touchant l'activité bancaire et de répondre efficacement aux besoins de leurs clients. L'ACFC a établi des partenariats avec différents organismes communautaires afin d'aider ses membres à être plus à l'écoute des groupes ethniques pour mieux comprendre leurs besoins et leurs réalités. En 2006-2007, l'ACFC a continué de recueillir et d'analyser les feuilles de réponse remplies par les participants après chaque atelier de formation des formateurs.

Le projet sur la diversité élaboré par Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) est financé en partie dans le cadre de l'initiative des institutions inclusives du ministère du Patrimoine canadien. Parmi les activités prévues dans le cadre du projet, on inscrit des consultations avec les différents clients d'AAC, une enquête sur la diversité auprès des employés d'AAC, des séances de sensibilisation et des discussions avec les employés d'AAC. Le projet vise principalement à améliorer l'attitude de bonne volonté et la réputation du ministère à l'égard des Autochtones et des groupes ethniques; à donner des suggestions et à élaborer des outils qui permettront de faciliter la prestation de services aux clients et aux employés qui travaillent afin d'aider ces derniers; à favoriser la compréhension et le respect de la diversité ethnique et culturelle chez ses employés et à les sensibiliser à cet égard, ainsi qu'à promouvoir un environnement de travail positif.

LES POLITIQUES ET LES PROGRAMMES QUI FAVORISENT LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Bon nombre de politiques, de programmes et de pratiques en place dans les institutions fédérales s'harmonisent avec la diversité de la société canadienne. En 2006-2007, de nombreuses institutions fédérales ont appliqué des politiques internes et externes tenant compte du multiculturalisme et de la diversité. Le Cadre de planification de la compétence culturelle de la Commission nationale des libérations conditionnelles encourage le recrutement d'employés d'origines variées et la consultation de diverses communautés; soutient des politiques et des pratiques qui prennent en compte la dynamique de la différence; aide à mieux comprendre la nécessité de respecter et de prendre en considération les différences dans le milieu de travail; favorise la création d'un milieu de travail juste et équitable qui tire parti de la diversité. Les gestionnaires doivent intégrer les principes de ce cadre dans leurs activités et pratiques de planification opérationnelle.

Au Bureau de la sécurité des transports du Canada (BST), on encourage les gestionnaires à intégrer les principes du multiculturalisme et de la diversité dans toutes les politiques d'organisation. Par exemple, les manuels d'enquête du BST font part de la nécessité d'adapter les techniques d'entrevue en fonction des diverses considérations culturelles et religieuses.

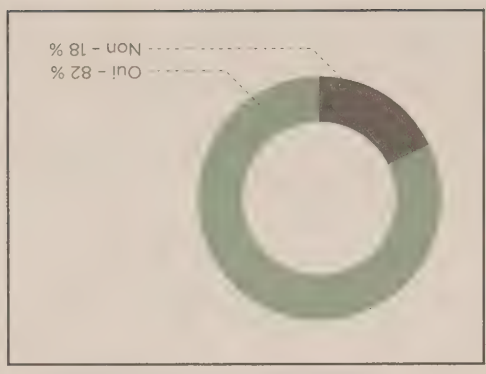


FIGURE 3. LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES SOUTIENNENT DES INITIATIVES VISANT À FAVORISER UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE QUI INTÈGRE LA DIVERSITÉ

de musique, des élèves de l'école primaire Arnishtk de Mashteutish avaient été choisis pour étudier un extrait des *Quatre Saisons* d'Antonio Vivaldi en vue de le chanter et de le jouer à la flûte à bec. Ils ont également présenté des pièces musicales illustrant leurs propres traditions culturelles. Le projet s'est terminé par un échange musical en compagnie de huit musiciens de la section des cuivres de l'Orchestre du CNA devant un public réuni à l'église Notre-Dame-Immaculée à Roberval, au Québec.

La **Commission de la capitale nationale** poursuit son engagement pour la diversité ethnoculturelle en organisant des événements vedettes comme la fête du Canada et le Bal de neige. Des artistes, des spécialistes et des interprètes issus de différents groupes ethnoculturels se sont engagés à présenter leur héritage culturel, leurs traditions et leurs expressions contemporaines, offrant ainsi au public l'occasion de mieux connaître et d'apprécier l'éventail de la diversité culturelle canadienne.

PROMOUVOIR LES ÉCHANGES ET LA COOPÉRATION ENTRE LES DIVERSES COLLECTIVITÉS

Les organismes fédéraux peuvent déployer des efforts considérables pour promouvoir les échanges et la coopération avec des groupes communautaires d'origines diverses afin de partager des renseignements et des pratiques.

Les programmes de partenariat du **ministère des Anciens Combattants (ACC)**, par le programme « Le Canada se souvient », s'efforcent de maintenir le souvenir des réalisations atteintes et des sacrifices consentis par ceux et celles qui ont servi le Canada en temps de guerre et en temps de paix. Pour mener à bien son objectif qui consiste à amener les Canadiens à se souvenir, le programme « Le Canada se souvient » établit souvent des partenariats avec des groupes et des organisations, notamment des groupes multiculturels canadiens, qui partagent les mêmes objectifs commémoratifs. Ces partenariats exigent d'établir et de favoriser des relations de collaboration, ainsi que de fournir un appui non financier pour mettre en œuvre des activités et des événements de commémoration, tant à l'échelle nationale que régionale. Certains des accords nationaux approuvés par l'ACC en 2006-2007 prévoyaient d'accorder du financement à certaines organisations pour la tenue d'activités et d'événements, notamment : l'Assemblée des Premières nations en vue de la réunion des anciens combattants des Premières nations du Canada; le pow-wow International Manito Ahbee; la Fondation Historica du Canada en vue de l'édition 2007 du Sommet Interdeunes qu'elle organise; le Halliement national des Métis pour documenter l'histoire, les contributions et les expériences des anciens combattants Métis pendant les guerres du 20^{ième} siècle et la démobilitation; et l'Association canadienne pour les nations Unies en vue de la célébration du 50^e anniversaire des opérations de maintien de la paix des nations Unies.

La **Canadian Broadcasting Corporation/Société Radio-Canada (CBC/SRC)** a établi plusieurs partenariats en 2006-2007. La SRC a notamment joué un rôle important dans l'ouverture du « Musée canadien de l'immigration » et elle continue de s'associer à des projets précis qui seront réalisés sur le site historique national d'Halifax. Les partenariats conclus par la SRC ont entre autres permis de promouvoir la première de la nouvelle série humoristique *Little Mosque on the Prairie* (Petite mosquée dans la Prairie), qui a été diffusée pour la première fois sur le réseau le 9 janvier 2007. Les gestionnaires des partenariats en poste à Montréal et à Winnipeg ont établi le dialogue avec la communauté musulmane avant de diffuser l'émission afin de recueillir leurs observations et leurs commentaires. Certaines émissions ont servi de tremplin pour lancer les discussions et les échanges, par exemple, dans les tribunes téléphoniques. CBC/Radio-Canada participe également aux assemblées publiques et organise différents événements dans la collectivité (le Mois du patrimoine asiatique, le Mois de l'histoire des Noirs, etc.). Les déjeuners mensuels et les réunions du comité de rédaction sont tenus avec des membres de la collectivité afin de favoriser leur contribution. Ces tables rondes permettent d'établir un réseau de ressources lié aux différentes questions concernant la diversité.

style pictographique unique est désormais désigné sous le nom de peinture Anishnaabe, un terme qui fait référence au patrimoine culturel de l'artiste et au statut archétypal de son œuvre. « Très peu d'artistes dans le monde peuvent se vanter d'avoir créé un mouvement artistique complètement nouveau, et Norval Morrisseau compte parmi ceux-ci. Le Musée des beaux-arts du Canada est privilégié de pouvoir présenter cette rétrospective », affirme Pierre Théberge, directeur du musée.

Parcs Canada a élaboré une série de visites éducatives 3D en lien avec le patrimoine des diverses collectivités ethnoculturelles du Canada. Ces visites racontent l'histoire de six collectivités ethnoculturelles et des immigrants venus au Canada en quête d'une vie meilleure. Parcs Canada a également travaillé en collaboration avec des télédiffuseurs privés pour produire une série de capsules intitulées *This Land Is Your Land (Cette terre est ta terre)* visant à présenter aux autochtones le réseau des parcs nationaux ainsi que les sites historiques nationaux. Chacune des six capsules, qui abordent toutes des sujets différents, sera produite en anglais, en français ainsi que dans six autres langues. La série en est maintenant aux dernières étapes de production.

Le Musée de la monnaie de la Banque du Canada a présenté une exposition intitulée *Voix du baobab*, mettant en valeur des artefacts africains ajoutés récemment à sa collection. Un consultant canadien d'origine africaine a aidé à l'organisation de l'exposition.

Tout au long de l'année, le **Musée canadien des civilisations (MCC)** a présenté de

nombreux événements ethnoculturels exceptionnels, avec l'aide de divers partenaires communautaires et commerciaux, notamment : des spectacles de musique et de danse pendant le Mois du patrimoine asiatique avec l'aide de la Société du Mois du patrimoine asiatique; des concerts dans le cadre du Festival de la musique sacrée de l'Outaouais; des événements culturels japonais tels que du théâtre Noh et des percussions taiko en partenariat avec l'ambassade du Japon; la célébration de la fête suédoise de la Lucia en partenariat avec l'ambassade de la Suède; et des spectacles de percussions et de danse dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs. Le Musée canadien des enfants a de plus offert un grand nombre de programmes en collaboration avec des partenaires culturels, notamment les collectivités chinoises, japonaises, vietnamiennes, jordanaises et mexicaines. La programmation sur les Autochtones a fait découvrir aux visiteurs du MCC des artisans, des aînés, des auteurs et des réalisateurs Autochtones qui ont partagé leurs points de vue sur les modes de vie traditionnels et sur des enjeux actuels. Au cours de la dernière année, le Musée a présenté une série d'ateliers et fait des démonstrations portant sur les activités traditionnelles Autochtones. La célébration de la Journée nationale des Autochtones au Musée a connu beaucoup de succès; elle comprenait une journée entière dédiée aux arts de la scène, des ateliers et des démonstrations offerts par les collectivités des Premières nations et des Métis.

L'année dernière, le **Centre national des Arts (CNA)** a offert une programmation multiculturelle touchant à plusieurs disciplines des arts de la scène. Le Théâtre anglais a présenté une production Autochtone de Marie Clements, intitulée *Copper Thunderbird* et basée sur Norval Morrisseau, dont la distribution est exclusivement Autochtone. Le CNA a proposé un vaste éventail d'activités de sensibilisation et a présenté une production d'un auteur canadien d'origine libanaise relatant sa propre expérience dans la pièce *Scored*. Le département de la danse du CNA joue un rôle essentiel dans la création d'œuvres chorégraphiques nouvelles et passionnantes par quelques-uns des plus grands talents canadiens et internationaux de la danse, et a contribué à la création de nouvelles œuvres par les artistes du monde suivants : Sidi Larbi Cherakou (Belgique); Akram Khan (R. U.); Vincent Sekwati Koko Mantsoe (Afrique du Sud) et Wen Wei Wang (Canada). Dans le cadre du Projet de flûte à bec de Mashteuiatsh du département

Société canadienne d'hypothèques et de logement

La diversité et le multiculturalisme jouent un rôle essentiel dans la capacité de la SCHL de comprendre et de satisfaire les besoins de notre clientèle diversifiée et d'atteindre les trois objectifs généraux suivants : aider les Canadiens dans le besoin; faciliter l'accès à des logements plus abordables et de meilleure qualité; et faire en sorte que le système canadien du logement demeure l'un des meilleurs du monde.

suivi le cours national des recruteurs du Groupe du recrutement des Forces canadiennes, ce qui comprend un cours de quatre jours sur l'équité en matière d'emploi et la diversification du recrutement, ainsi qu'un cours de cinq jours sur la sensibilisation aux cultures Autochtones.

Le MDN a également publié plusieurs ouvrages qui soutiennent une culture diversifiée : *Les religions au Canada, Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues (Défis et changements dans l'armée : enjeux touchant à l'égalité des genres et à la diversité)*, et *Fighting for Canada: Chinese and Japanese Canadians in Military Service (Combattre pour le Canada: les Canadiens d'origines chinoise et japonaise dans le service militaire)*. En reconnaissant la nécessité de répondre aux besoins spirituels divers, la Direction de l'aumônerie du MDN a mis en place des activités de formation interculturelle, a élaboré un cours sur le soutien spirituel et multiconfessionnel et a participé aux activités de sensibilisation aux communautés multiculturelles.

Au cours du dernier exercice, l'**Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)** a concentré ses efforts sur l'établissement d'un modèle de diversité pour son personnel et son environnement de travail. Elle a créé une liste de diffusion automatisée en février 2007 afin que ses employés reçoivent des nouvelles et des bulletins d'information sur la diversité. On a demandé aux employés de voter, au moyen d'un bulletin de vote sur le site web à l'intérieur, pour le slogan sur la diversité qu'il préférerait pour les communications internes et externes; le slogan qui a été choisi est « Many faces... One Mission » (« De nombreux visages... une mission »).

L'ACIA a désigné différents champions de la diversité, notamment un champion national du multiculturalisme, un champion national de la diversité, un champion national des langues officielles et cinq champions de la diversité et des langues officielles dans les centres opérationnels. De plus, le Réseau des jeunes internes de l'ACIA offre aux employés des occasions de réseautage afin de leur permettre d'accroître leurs connaissances et leurs compétences. En outre, l'Agence essaie dans la mesure du possible de répondre aux besoins des employés appartenant à des communautés ethnoculturelles. Par exemple, dans la région de la capitale nationale on a aménagé une salle de prière et de réflexion à l'intention des employés.

CÉLÉBRER LE PATRIMOINE CULTUREL DU CANADA AVEC LES EMPLOYÉS ET LE PUBLIC

Beaucoup d'institutions fédérales célèbrent le patrimoine culturel d'un grand nombre de groupes culturels avec leurs employés et le public. Par exemple, le **Secrétariat des conférences inter-gouvernementales canadiennes (SCIC)** tente de sensibiliser ses employés à la commémoration de dates et d'événements importants du patrimoine multiculturel canadien, notamment : le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars) et la Journée nationale des Autochtones. Le SCIC s'attache également à sensibiliser aux différences régionales et culturelles du Canada, comme les minorités de langues officielles partout au pays, le Jour du drapeau (fierté franco-ontarienne), l'Écho d'un peuple, etc.

Le **Centre de recherches pour le développement international** a parrainé une série de présentations ouvertes au public afin d'informer les Canadiens sur des questions générales d'ordre politique, économique, social et culturel qui sont étroitement liées. Voici quelques-uns des sujets abordés pendant les séances : L'Afghanistan à découvert : la liberté d'expression et le rôle des femmes; Résoudre l'équation « pauvreté = mauvais état de santé » : La Chine, l'Inde et le système économique mondial; Les droits de la personne au Zimbabwe : qu'est-ce qu'on peut faire? Un après-midi en Afghanistan; Pérou : les élections de 2006 et ce qui en découle; et l'identité et violence : l'illusion du destin.

Le **Musée des beaux arts du Canada** a consacré pour la première fois une exposition solo à un artiste Autochtone, soit Norval Morrisseau. Les œuvres aux couleurs vives et profondément spirituelles du peintre Anishnaabe (Ojibway) ont inspiré trois générations d'artistes Autochtones, faisant ainsi de Morrisseau une figure emblématique de l'art canadien. Norval Morrisseau, également appelé *Oiseau du tonnerre de cuivre*, a connu de la popularité dans les années 1960; c'est à lui qu'on attribue la paternité de l'école des « Woodland ». Ce

Commission canadienne du blé

La CCB est fière de disposer d'une main-d'œuvre diversifiée dont les aptitudes et les qualifications spécifiques font toute la valeur.

Des instituts, des directions générales et des programmes du CNRC ont également organisé des événements et pris des mesures particulières en 2006-2007. La Ville de London (Ontario) a rendu hommage à l'institut des technologies de fabrication intégrée en lui remettant un *Race Relations Recognition Award (Un prix de reconnaissance pour les relations raciales)* (2007) en reconnaissance de son engagement à l'égard de la diversité et de l'égalité. L'institut des sciences de microstructures a tenu des séminaires sur un travail d'équipe efficace dans des environnements multiculturels. Les gestionnaires de l'institut des technologies océaniques du CNRC ont créé une fiche de rendement pour 2006-2007 en vue de consigner les principales réussites liées aux changements de comportement découlant des mesures relatives à la diversité. De plus, les employés de l'institut de biologie marine ont assisté à une séance intitulée *Spirituality in the Public Sector Workplace (La spiritualité dans le milieu de travail de la fonction publique)*, et le directeur général de la Direction des services de gestion de l'information a organisé un déjeuner causé afin de souligner la Journée nationale des Autochtones.

L'importance de la diversité dans le milieu de travail a également été soulignée lors de la conférence annuelle des employés d'**Exportation et développement Canada**. À cette occasion, on a remis un Prix de la diversité axé sur le travail des équipes de la société à l'équipe qui a encouragé le mieux la diversité et qui a tiré parti de celle-ci pour contribuer au succès de la société. Afin de souligner l'importance grandissante du leadership d'équipe, un Prix d'excellence en leadership d'équipe a été remis à un leader qui a su motiver ses collègues et les membres de son équipe à atteindre les objectifs voulus en « encourageant des activités qui appuient la diversité des personnes, des idées et de l'information ». Afin de favoriser davantage un climat rassembleur dans le milieu de travail au quotidien, des plans de travail sur le rendement des gestionnaires ont été révisés en vue d'inclure un objectif de travail qui vise particulièrement à cultiver et à appuyer un environnement de travail inclusif qui tire parti de la diversité des gens et des idées. EDC a également entrepris la conception d'une stratégie générale en matière de diversité, dont un atelier sur place intitulé *Human Equity & Inclusiveness* [Équité et inclusivité humaines] à l'intention des membres principaux de l'équipe des ressources humaines.

De nombreuses activités faisant la promotion de la diversité sont réalisées au sein la **Banque de développement du Canada (BDC)**, notamment des déjeuners-conférences qui sont tenus en vue de faire connaître aux employés les différentes religions et cultures afin qu'ils comprennent et respectent mieux leurs collègues, les clients et les membres de la communauté. La Banque continue de remettre le guide sur la diversité à l'intention des dirigeants (*Leaders Diversity Guide/Guide de la diversité pour les leaders*) aux nouveaux dirigeants, lequel a été conçu afin de faciliter l'intégration de la diversité, de maximiser l'efficacité des équipes et de créer un environnement de travail inclusif qui valorise les différences de chaque individu. La BDC met à jour et améliore régulièrement le site sur la diversité de son intranet. Le site fournit de l'information sur l'équité en matière d'emploi, des politiques connexes, des pratiques exemplaires, des occasions et des événements relatifs à la diversité, un calendrier multiculturel et des articles sur la diversité publiés dans chaque numéro du magazine interne des employés. Cette année, la BDC a ajouté un lien vers la section « Aperçus-pays » du site web du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international en vue d'aider les employés à se familiariser avec différentes cultures.

Le **ministère de la Défense nationale (MDN)** a entrepris un certain nombre d'initiatives liées à la diversité. Des changements ont été apportés au niveau du personnel, dont la désignation d'un champion de la diversité et du bien-être au niveau des sous-ministres adjoints qui donne des directives et une orientation sur les questions liées à la diversité, et un conseiller en ressources humaines a été nommé à titre de responsable du dossier du multiculturalisme de l'organisation. Tous les nouveaux employés ont

Anciens Combattants Canada

Nous traitons tout le monde avec respect; nous reconnaissons la dignité inhérente de chaque personne et nous voulons mettre en valeur la diversité des gens et des idées.

généralistes et du Ministère qui tiennent compte de la diversité dans le lieu de travail et l'encouragement, et l'équipe responsable de la culture et des changements organisationnels d'**Exportation et développement Canada** a élaboré une stratégie de la diversité.

En 2006-2007, certaines institutions ont créé des comités qui s'occupent principalement de questions de multiculturalisme. L'**Agence canadienne d'évaluation environnementale** a formé un comité sur le multiculturalisme dont les membres proviennent de l'ensemble de l'Agence. L'**Office national du film** a formé un comité interne sur la diversité culturelle qui est composé de représentants de l'ensemble de l'organisation et lui a donné le mandat d'évaluer les meilleures pratiques des organisations nationales et internationales, de préparer un plan d'action général sur la diversité culturelle et de déterminer les indicateurs de rendement en vue d'évaluer ses activités.

Certaines institutions ont créé d'autres types de comités qui intègrent des éléments de diversité. La **Commission canadienne du bûle (CCB)** a changé son comité sur l'équité en matière d'emploi pour une équipe sur la diversité en vue d'étendre sa portée au-delà des quatre groupes désignés. Par l'entremise de l'équipe sur la diversité, des programmes et des événements sont créés et mis en place afin d'accroître la sensibilisation à la diversité et son importance pour la réussite de la CCB. **Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)** a entrepris de nombreuses initiatives dans l'ensemble de l'organisation afin de favoriser une culture qui soutient la diversité. Entre autres choses, CIC a établi un *Réseau sur la diversité* réunissant des comités régionaux sur la diversité, et les membres de ce réseau ont élaboré un modèle de gouvernance qui a été approuvé par le comité de direction. Les comités ont organisé des événements, conçu des produits de communication et donné de la formation. CIC possède également un cadre sur l'engagement en matière d'emploi qui sert d'outil de référence aux gestionnaires et qui indique que CIC appuie un environnement de travail qui accorde de l'importance à la diversité et la respecte et qu'il s'est engagé à créer un milieu de travail inclusif et accessible à tous.

D'autres institutions, tel le **Commissariat à la protection de la vie privée du Canada**, n'ont pas entrepris d'initiatives particulières pour célébrer le patrimoine culturel du Canada avec leurs employés, toutefois, elles offrent un soutien continu et font la promotion d'une société diversifiée et ouverte en ce sens qu'elles reconnaissent les activités d'autres ministères et organismes gouvernementaux, comme la Semaine internationale de la femme et la Semaine de sensibilisation aux cultures Autochtones.

Plusieurs institutions ont organisé des activités qui démontrent que la culture organisationnelle soutient la diversité. Par exemple, le bureau de la diversité du **Conseil national de recherches du Canada (CNRC)** a continué de sensibiliser son personnel à l'échelle nationale en offrant des séances sur la diversité par webémission, ce qui lui a permis de joindre un nombre optimal d'employés. Diverses séances ont été tenues au cours des années 2006 et 2007, notamment une séance sur la diversité religieuse en milieu de travail qui explorait la façon dont les employés pouvaient satisfaire leurs besoins religieux et ceux de leurs collègues tout en soutenant le but du CNRC qui consiste à créer une main-d'œuvre intégrée et efficace. La Journée internationale de la femme a été marquée par une séance sur les différences entre les hommes et les femmes sur le plan de la communication. Une série de séances intitulée *Respect in a Diverse Workplace* [Le respect dans un milieu de travail diversifié] visait à promouvoir une compréhension commune d'un milieu de travail respectueux. Les conseillers du CNRC responsables des questions de harcèlement et de diversité ont uni leurs efforts afin de communiquer un message aux gestionnaires et aux employés en ce qui concerne le bien-être et la productivité dans le milieu de travail, et le vice-président des Services corporatifs du CNRC a organisé un déjeuner causé ayant pour sujet la valeur de la diversité au sein de l'effectif du CNRC.

« La diversité de notre main-d'œuvre nous permet d'envisager de nouvelles idées et de nouvelles perspectives qui permettent d'enrichir nos programmes et nos innovations. Elle permet également de créer une culture d'inclusion, ce qui contribue à attirer du personnel hautement qualifié et à favoriser l'établissement de partenariats et de marchés mondiaux. Au Conseil national de recherches du Canada (CNRC), diversifier notre main-d'œuvre signifie reconnaître la valeur de chacun d'entre nous au sein de l'organisation. C'est donc en nous inspirant de différents points de vue et de différentes méthodes de résolution de problèmes que nous exécutons notre mandat ».

Vice président des Services généraux, Conseil national de recherches du Canada, cité à partir d'une présentation au CNRC

représentent un atout important pour le Canada. À travers ces bureaux régionaux et ses effectifs multiculturels, le CRDI permet aux Canadiens d'avoir une meilleure compréhension des différences culturelles à travers le monde.

Les programmes du CRDI sont structurés de façon à accroître l'inclusion sociale des électeurs locaux au moyen de consultations avec de multiples intervenants, et par le fait même, à aider les employés canadiens du CRDI à l'étranger à comprendre l'importance des différences culturelles et autres différences sociales dans la conception et la mise en œuvre d'un projet. Comme moyen efficace de mener ses activités, le CRDI embauche partout dans le monde pour combler ses postes de professionnels et de gestionnaires afin de s'assurer de conserver une main-d'œuvre diversifiée et de continuer d'exploiter ses avantages.

Des réunions d'information casse-croûte avec des conférenciers ont été organisées pour les employés du CRDI afin de les sensibiliser aux réalités politiques, sociales, économiques et culturelles interdépendantes associées au développement international. Les séances comprenaient ce qui suit : une présentation sur l'islam politique dans le monde arabe; une présentation par la Cramreen Foundation (une banque du Bangladesh qui offre du micro-finance pour appuyer la création de petites entreprises); une présentation sur les changements fondamentaux et les enjeux du changement organisationnel à travers la lentille puissante du genre et de la diversité et les liens avec la culture, les pratiques et les résultats; les expériences de réseaux de centres d'information téléphonique espagnols; le rôle des partis politiques dans l'établissement de démocraties durables.

PRÉSERVER, FAIRE CONNAÎTRE ET PROMOUVOIR LE MULTICULTURALISME AU CANADA

Les institutions fédérales ont mis en œuvre un grand nombre d'initiatives qui favorisent et appuient la préservation, la mise en valeur et la promotion du multiculturalisme au Canada, et encouragent les échanges et la coopération au sein de diverses communautés.

CULTURE ORGANISATIONNELLE

Beaucoup d'institutions possèdent une culture organisationnelle qui appuie la diversité, que ce soit de façon formelle ou informelle. L'engagement à l'égard de la diversité commence aux échelons supérieurs de l'Agence d'inspection des aliments et est décrit dans le Rapport sur le rendement 2005-2006, la Stratégie en matière de ressources humaines 2003-2008, et les Rapports sur les plans et les priorités 2006-2007. Le président appuie complètement l'engagement de l'Agence à l'égard de la diversité et du multiculturalisme et fait la promotion de différents événements et de diverses initiatives qui concernent la diversité au sein de l'Agence. De même, Ressources humaines et Développement social Canada a élaboré des plans intégrés de ressources humaines et d'activités à l'échelle des directions

Les politiques de RHDC visent à faire du Canada un pays plus fort et plus concurrentiel et à améliorer la qualité de vie des Canadiens de toutes les origines et de tous les groupes culturels. Notre élaboration et notre analyse des politiques s'appuient sur des preuves, sont équitables et tiennent dûment compte de la réalité multiculturelle canadienne.

Ressources humaines et Développement social Canada

PROGRAMMES LIÉS AU MULTICULTURALISME

Grâce au Programme de diversification de l'économie de l'Ouest, Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (DEO) appuie des projets de développement économique des collectivités minoritaires de langue officielle de chaque région de l'Ouest canadien et des projets mis en œuvre à travers l'Ouest. DEO finance aussi les Organisations francophones à vocation économique (OFVE)² qui offrent des services améliorés aux francophones, tels que de l'accès au financement, de l'information, des conseils en marketing, des occasions de réseautage et du marketing. L'Immigrant Access Fund (Fonds d'accès pour immigrants) (IAF) de l'Alberta offre des prêts pour la reconnaissance des titres de compétence, la formation et le recyclage des immigrants qui ont exercé une profession ou un métier dans un autre pays et qui n'ont pas accès à d'autres ressources financières. Le Fonds aide les immigrants à s'intégrer avec succès à l'économie canadienne et l'investissement de DEO aide à couvrir une partie des coûts associés aux prêts, ainsi que les coûts opérationnels de l'IAF.

L'Office national du film attache beaucoup d'importance aux cinéastes de différentes origines ethnoculturelles et linguistiques et a augmenté le nombre de projets qui mettent en valeur leur vision du monde.

Office national du film

DEO a aussi mis en œuvre plusieurs initiatives qui misent sur les relations des communautés multiculturelles de l'Ouest canadien avec les marchés internationaux, en particulier dans la région Asie Pacifique. DEO a investi dans la Fondation Asie Pacifique du Canada (FAPC) pour inciter les intervenants clés de toutes les régions du pays à mener des recherches sur les possibilités d'affaires dans la région Asie-Pacifique et à mieux faire connaître ces possibilités. Les résultats des recherches effectuées ont été utilisés dans le cadre de l'élaboration de stratégies commerciales visant à tirer profit de l'initiative de la Porte et du Corridor de l'Asie Pacifique. Le programme de la Porte d'entrée vers l'Asie est une initiative financée par DEO et par S.U.C.C.E.S.S. (United Chinese Community Enrichment Services Society/Société unie de services pour l'enrichissement de la communauté chinoise) pour mettre en contact les entreprises de l'Ouest canadien avec les entrepreneurs asiatiques nouvellement arrivés au pays.

DEO a travaillé avec le ministère du Patrimoine canadien pour élargir les débouchés des entrepreneurs et fournisseurs Autochtones en vue d'optimiser les ressources économiques des Jeux olympiques et paralympiques d'hiver de 2010 à Vancouver-Whistler. DEO a également travaillé avec le ministère des Affaires indiennes et du Nord afin de faire approuver un investissement pour promouvoir le développement économique régional et le renforcement des infrastructures économiques dans les collectivités du Nord de la Saskatchewan. Par conséquent, un réseau de transport touristique pour la région de la Première nation Whitecap Dakota et le corridor touristique de la route 219 ont été établis et un plan touristique régional est en cours d'élaboration. Par ailleurs, les étudiants Autochtones seront mieux outillés pour des emplois en forte demande dans les secteurs de l'aérospatiale, de la fabrication et de la construction au Manitoba grâce à un investissement de DEO pour l'achat de nouveaux équipements pour la Neeginan Institute of Applied Technology (Institut de technologie appliquée de Neeginan). L'institut prévoit qu'un total de 156 étudiants Autochtones seront diplômés d'ici un an.

L'acceptation et le respect des différences culturelles et l'intégration de diverses cultures dans le milieu de travail font partie des politiques opérationnelles du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) ainsi que des politiques en matière de ressources humaines et de programmes. Le CRDI œuvre dans la plupart des pays en développement et le respect et l'acceptation des différences culturelles sont fondamentaux à la réussite de ses programmes. Le siège social du CRDI à Ottawa et les six bureaux régionaux situés en Uruguay, au Sénégal, au Kenya, en Égypte, en Inde et à Singapour

² La Société de développement économique de la Colombie-Britannique, le Conseil de développement économique de l'Alberta, le Conseil de la coopération de la Saskatchewan, et le Conseil de développement économique des municipalités bilingues du Manitoba.

les plus qualifiées et est en mesure de toujours augmenter son efficacité sur le marché national et international diversifié au sein duquel il œuvre. L'Office s'engage à maintenir un environnement inclusif où la diversité des connaissances, des idées et des approches qu'apportent les employés améliore leur capacité de fournir un rendement à valeur ajoutée et enrichit leur travail. La promotion de la diversité est un facteur important de la réussite de la stratégie opérationnelle de l'Office.

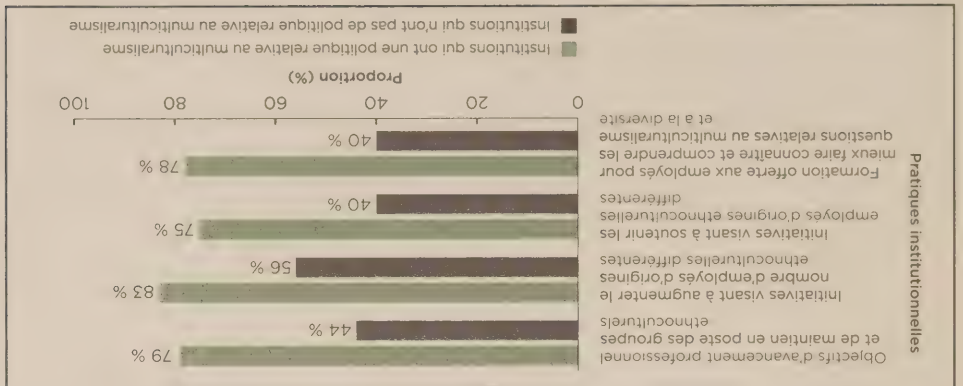
Les politiques, les programmes et les services du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (CPVP) sont élaborés et gérés de façon à intégrer et à respecter la diversité ethnoculturelle croissante de la société canadienne et le CPVP conduit ses activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada. Le CPVP donne des commentaires sur les lois de façon continue, en plus d'effectuer des vérifications de programmes, d'examiner les évaluations des facteurs relatifs à la vie privée et de mener des enquêtes dans les secteurs public et privé. Pour remplir son mandat de sensibilisation du public, le CPVP produit des documents qui reflètent la société canadienne diversifiée sur le plan ethnique et les diffuse à la population. Les images utilisées dans tous les documents, incluant le guide à l'intention des entreprises, le guide pour les particuliers, de même que les affiches, les signets, etc., reflètent non seulement une diversité en matière d'ethnicité, mais également en ce qui a trait à l'âge et au sexe.

Bibliothèque et Archives Canada (BAC) a élaboré un cadre de développement de la collection qui définit les principes à long terme qui orienteront les futures activités de développement de la collection de l'institution. Il décrit cinq principaux secteurs de développement de collection pour la période de 2005 à 2010 et offre un aperçu de la méthode qu'utilise BAC pour constituer sa collection de patrimoine documentaire. Deux des cinq orientations principales contenues dans le cadre ont trait à la diversité et l'une est axée sur les documents relatifs aux Autochtones et l'autre sur les documents multiculturels.

Certains éléments du code de déontologie de **VIA Rail**, dont l'observation est considérée comme une condition obligatoire d'emploi, mettent en valeur la diversité dans un environnement multiculturel et établissent des lignes directrices à suivre concernant les comportements acceptables.

Le **Bureau de l'Enquêteur correctionnel (BEC)** reconnaît la valeur intrinsèque de la diversité et le besoin de la cultiver, de la soutenir et de la célébrer. Par conséquent, le BEC suivra les étapes nécessaires pour s'assurer de tenir compte des intérêts culturels et ethniques des contrevenants, de leurs familles et du personnel dans le cadre de la prise de décision.

FIGURE 2. RÉPÉRITIONS DE LA POLITIQUE INSTITUTIONNELLE RELATIVE AU MULTICULTURALISME SUR LES AUTRES PRATIQUES INSTITUTIONNELLES FÉDÉRALES



CONNAISSANCE DE LA RÉALITÉ MULTICULTURELLE DU CANADA

En vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien, les institutions fédérales sont tenues de refléter la réalité multiculturelle du Canada et de promouvoir à la fois le respect et une meilleure connaissance de celle-ci. Les institutions réussissent à atteindre cet objectif par divers moyens et méthodes et le réaffirment dans les énoncés de vision et de mission ainsi que dans leurs politiques et programmes associés au multiculturalisme. Quatre vingt pour cent des institutions fédérales ont des énoncés de vision et des politiques qui font référence au multiculturalisme et soixante huit pour cent des institutions fédérales ont des programmes qui traitent du multiculturalisme.

VISION, MISSION, ET MANDAT

Les institutions fédérales font preuve d'engagement et d'appui à l'égard du multiculturalisme à l'échelle de l'organisation en reflétant et en intégrant les principes du multiculturalisme dans les énoncés de vision, de mission et de mandat. Dans son Plan à moyen terme 2007-2009, *Allons de l'avant : Bâtissons l'avenir ensemble*, la Banque du Canada décrit ses objectifs institutionnels, la méthode prévue pour atteindre ses objectifs et elle établit les valeurs qui définiront la façon de travailler et l'environnement dans lequel ce travail s'effectuera. La Banque affirme également son engagement à l'égard de l'excellence grâce à la diversité de son personnel et de ses idées, ainsi que l'engagement des employés les uns envers les autres fondé sur le respect décrit dans le Plan.

L'énoncé de valeurs du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada contient le passage suivant : « La diversité des personnes avec lesquelles nous travaillons et traçons constitue un enrichissement pour nous tous, et ces interactions nous permettent d'apprendre et de grandir continuellement ». Le chef d'état-major de la Défense du ministère de la Défense canadienne constitue une vision suivante concernant la diversité et le multiculturalisme : « Les Forces canadiennes constituent une institution nationale représentative de notre grande famille canadienne riche et diversifiée. La diversité qui existe dans nos unités nous unit aux peuples du monde, ce qui renforce notre capacité d'œuvrer à leurs côtés et de bâtir avec eux un monde meilleur ».

La vision, le mandat et les objectifs du Conseil canadien des normes (CCN) véhiculent un message selon lequel le CCN, grâce à l'application de normes, s'engage à améliorer la santé et le mieux être social des Canadiens, peu importe leurs origines ethnoculturelles. Tel qu'énoncé dans la vision du CCN, le CCN ne veut pas uniquement être reconnu de tous les Canadiens indépendamment du groupe ethnoculturel dont ils font partie, mais aussi par ses homologues de la communauté internationale. Le Secrétaire des conférences intergouvernementales canadiennes mentionne qu'en tant que petit organisme, son mandat est strictement axé sur les processus. Il affirme toutefois que l'organisme respecte l'esprit de la Loi sur le multiculturalisme canadien même s'il n'y fait pas précisément référence dans son mandat et sa mission.

POLITIQUES ASSOCIÉES AU MULTICULTURALISME

Les institutions fédérales ont élaboré et mis en œuvre des politiques particulières pour intégrer le multiculturalisme. L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada (RPC) a pris un engagement à l'égard de la diversité et croit que cet engagement lui permet d'être un des meilleurs employeurs du secteur de la gestion des investissements. L'Office d'investissement du RPC souhaite attirer et embaucher des personnes très talentueuses d'origines diverses et leur offrir des possibilités de carrières stimulantes et satisfaisantes. En puisant dans cette main-d'œuvre plus vaste, il a accès aux personnes

traitait de l'avenir du multiculturalisme au Canada dans le contexte d'une hausse de l'immigration. Des universitaires de grandes universités canadiennes ont également donné des conférences dans le cadre de ce séminaire.

Le **Conseil canadien des normes (CCN)** a organisé la conférence de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), le principal événement du CCN en 2006-2007. Cet événement a eu lieu en septembre 2006 et constituait une occasion de faire valoir le multiculturalisme canadien aux diverses parties intéressées, à l'échelle nationale et internationale.

AUTRES PRATIQUES

Conformément aux engagements pris en 2005-2006, le **Conseil des Arts du Canada** a mis en œuvre diverses initiatives clés, notamment un soutien accru aux organismes artistiques Autochtones et de diverses cultures et la participation de nouvelles organisations aux programmes du Conseil. Le Conseil continue de mettre en œuvre des stratégies pour accroître le financement accordé aux organismes artistiques Autochtones et de diverses cultures, entre autres à l'aide de stratégies de financement prioritaires. Depuis 2006, deux nouveaux organismes de diverses cultures bénéficient d'un appui financier pour leurs opérations. De plus, sur les 39 demandes admissibles reçues dans le cadre de l'Initiative de suppléments au fonctionnement, 27 organismes artistiques Autochtones et de diverses cultures ont reçu un financement pluriannuel. De plus, les subventions accordées aux organismes qui ont soumis une demande dans le cadre de programmes de financement de projet et d'accroissement de la capacité du Conseil ont augmenté.

Le siège social de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) a entrepris un suivi de l'étude sur l'exportation de 2005. L'Agence a tenu des consultations avec divers groupes Autochtones de l'Atlantique, notamment le groupe *Uluwoog Development Corporation* (Corporation de développement Uluwoog) et le Réseau des agents de développement économique Autochtone de l'Atlantique, dans le but de discuter des avantages de l'exportation de produits et de services et d'offrir un outil pour aider les entrepreneurs à exporter. Les résultats des consultations constitueront le fondement d'une éventuelle initiative de développement des exportations Autochtones.

Exportation et développement Canada (EDC) a amélioré ses activités d'action directe grâce à son équipe des services de recrutement. L'équipe a mené une campagne de promotion ciblant particulièrement les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, laquelle a permis d'augmenter le taux de participation au programme Éducation et emploi jeunesse d'EDC. Les principaux groupes ciblés comprenaient les nouveaux Canadiens, les Autochtones et les membres des minorités visibles.

ÉVÉNEMENTS

Un grand nombre d'institutions fédérales ont soutenu ou organisé des événements axés sur le multiculturalisme et la diversité à l'échelle nationale et internationale, conformément aux engagements pris en 2005-2006.

En Nouvelle-Écosse, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique a collaboré avec le Centre de services aux entreprises du Canada et la Association métropolitaine pour l'établissement des immigrants (*Metropolitan Immigrant Settlement Association*) (MISA) pour organiser le lancement du guide d'affaires *Connections* au cours d'un événement tenu en novembre 2006. Plus de 150 partenaires et entrepreneurs immigrants ont participé à l'événement. Le guide a reçu d'excellentes critiques et il est possible de le consulter sur le site web du Centre de services aux entreprises du Canada.

Le Haut-commissariat du Canada, au Royaume-Uni, a organisé de nombreux événements sur le multiculturalisme et la diversité en 2006-2007. En mars 2007, il a organisé un séminaire interne pour les missions européennes sur la diversité et le multiculturalisme et la façon dont l'histoire canadienne est présentée au public européen. Le séminaire portait principalement sur les façons de promouvoir une politique sur le multiculturalisme en Europe et d'informer les pays qui doivent composer avec les enjeux du pluralisme et de la diversité. Cinq ministères fédéraux canadiens ont participé : Citoyenneté et Immigration Canada, Affaires étrangères et du Commerce international, Agence des services frontaliers du Canada, Patrimoine canadien et Sécurité publique.

De plus, le Haut-commissariat du Canada au Royaume-Uni a collaboré avec la *Commission for Racial Equality* du Royaume-Uni (*La Commission pour l'égalité raciale*) dans le cadre de l'organisation de la Conférence sur les races tenue en 2006 (*Race Convention 2006*). Quelques 160 confédérateurs et 900 représentants ont participé à cette convention en novembre 2006. Une séance de discussion intitulée « Que peut-on apprendre de l'approche canadienne de l'intégration? (*What can we learn from Canada's approach to integration?*) a été organisée. Le groupe d'experts a tiré certaines leçons positives de l'expérience du Canada. Les participants compaient des universitaires et des fonctionnaires du gouvernement. Le Canada a été cité à plusieurs reprises dans plus de 40 séances auxquelles ont participé certains décideurs importants et personnes influentes du Royaume-Uni pour sa réputation de pays dont l'histoire est caractérisée par le multiculturalisme et l'intégration.

Parmi les autres événements tout aussi importants qui portaient sur le modèle de multiculturalisme du Canada et qui étaient parrainés par le Haut-commissariat du Canada, il convient de mentionner le séminaire de la *University of Ulster* intitulé *Diversity, multiculturalism and immigration : les leçons du Canada?* (*Diversity, Multiculturalism and Immigration: Lessons from Canada?*) qui a eu lieu en décembre 2006. Ce séminaire

Téléfilm Canada a procédé à l'évaluation exhaustive de son programme Dédicé Prise 1. Les résultats ont révélé que les programmes avaient contribué efficacement à l'intégration d'œuvres diversifiées sur le plan culturel et linguistique dans les médias grand public. Cette évaluation comprenait également une description des difficultés associées à la mise en œuvre des programmes ainsi que des recommandations relatives à l'amélioration des programmes.

Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest (DEO) a effectué une évaluation de l'incidence de ses investissements dans les communautés Autochtones. Cette évaluation, qui porte sur les activités relatives aux Autochtones réalisées par DEO entre 1999 et 2005, a révélé que les projets ont entraîné des investissements supplémentaires de 5,11 \$ pour chaque dollar investi par DEO, pour un total de 270 millions de dollars sur cinq ans et plus de 4 200 emplois à temps plein et à temps partiel. Il est estimé que l'investissement initial a généré des investissements supplémentaires de 70 millions de dollars, qui permettront à l'avenir de créer 9 500 emplois, d'offrir une formation à 12 900 participants ainsi qu'une aide pour le démarrage d'entreprises ou l'expansion de 3 500 entreprises. Cette étude d'impact a également conclu que le succès des projets dépend de partenariats solides, de champions et de dirigeants dévoués, de la participation active des communautés Autochtones, d'employés et de groupes de gestion compétents, d'une orientation communautaire et d'une bonne planification.

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a réalisé une analyse détaillée de son effectif pour faciliter l'établissement de buts relatifs à la représentation au sein de l'organisation, en plus d'élaborer une feuille de conseils sur la diversité intitulée *Building and Leveraging a Talented, Representative and Inclusive Workforce* [Bâtir une main-d'œuvre compétente, représentative et inclusive et en tirer parti], ce qui constitue des mesures conformes aux politiques de dotation de l'organisation. D'autres projets de recherche sont en cours, notamment : l'Accès au financement de l'habitation pour les nouveaux immigrants et les Besoins de financement des projets immobiliers à vocation confessionnelle islamique ou autre.

ACTION DIRECTE ET CONSULTATION

Les expositions constituent l'un des principaux moyens de communication de l'information et de partage de connaissances sur le patrimoine culturel du Canada et du reste du monde. En 2006-2007, la **Société du Musée canadien des civilisations** a organisé une exposition intitulée « Trésors de la Chine » dans le cadre de laquelle le Musée a permis au public de mieux connaître la culture chinoise. Des membres de la communauté sino-canadienne ont participé aux activités de programmation en plus de partager leurs expériences culturelles avec les visiteurs, et des jeunes de cette communauté ont également participé aux programmes d'interprètes bénévoles du Musée pour l'exposition. Chaque année, le Musée canadien des civilisations présente diverses expositions temporaires qui sont préparées à l'intérieur ou en collaboration avec d'autres institutions. Le Musée constitue également une « fenêtre » importante pour les expositions de différentes parties du pays et il présente aussi des expositions itinérantes prêtées par d'autres institutions. En outre, le Musée permet aux Canadiens d'en apprendre davantage sur leur patrimoine riche et diversifié en présentant des expositions virtuelles, comme le site web « Citoyennes : Portraits de femmes canadiennes de descendance africaine ». Cette exposition contient des liens vers des articles ainsi que des descriptions de livres et de films qui racontent les histoires de femmes canadiennes d'origine africaine.

En 2005-2006, **Service Canada** s'est engagé à offrir des services d'action directe dans au moins 32 communautés Autochtones, à traduire des feuillets de documentation en 9 langues Autochtones et à les mettre à l'essai dans 29 communautés. Service Canada s'est également engagé à offrir des services dans 12 langues étrangères ainsi que des services d'interprètes par téléphone en 37 langues étrangères et 8 langues Autochtones. Durant la période visée par le présent rapport (2006-2007), Service Canada a respecté tous ses engagements.

En 2005-2006, **Financement agricole Canada** et **VIA Rail Canada** ont indiqué avoir besoin d'un champion du multiculturalisme et chacune des organisations a nommé son champion depuis.

OUTILS MINISTÉRIELS

Le **Tribunal d'appel des transports du Canada** a collaboré avec **Transports Canada** dans le cadre de nombreuses activités et initiatives partagées, notamment l'élaboration d'un calendrier des événements commémoratifs, la publication de livres sur le multiculturalisme, l'organisation de repas multiculturels ainsi que l'instauration d'une semaine du multiculturalisme. Le **Bureau de la sécurité des transports du Canada** a élaboré un calendrier multiculturel que tous les employés peuvent consulter sur le site intranet du Ministère. Ce calendrier indique les événements, les fêtes et les congés les plus importants pour différentes cultures et divers groupes religieux du Canada. Le calendrier aide les gestionnaires et les employés à planifier le travail de façon à éviter les conflits et à respecter les besoins de chacun des employés.

FORMATION

Au Nouveau-Brunswick, le comité sur la diversité de l'**Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA)** a organisé une séance de deux jours sur la diversité et l'équité en matière d'emploi avec l'École de la fonction publique du Canada, qui s'adressait à tous les gestionnaires de la région, ainsi qu'une séance de formation d'une journée pour 140 employés régionaux. En outre, les **Instituts de recherche en santé du Canada** ont offert à l'ensemble de leur personnel des séances de formation obligatoire intitulées « Création d'un environnement de travail respectueux ».

Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) a organisé des séances intitulées « L'importance de la diversité », dont l'objectif est de promouvoir la diversité. AAC prévoit intégrer le contenu de ces séances au site web sur la diversité pour en faciliter la communication à ses employés. Des renseignements importants recueillis au cours des tables rondes clients ainsi que les commentaires formulés pendant les séances avec les employés d'AAC qui portaient sur les façons d'améliorer les services offerts à sa clientèle diversifiée et des suggestions sur la façon de favoriser la diversité dans le milieu de travail seront ajoutés au contenu du site web.

L'équipe responsable du changement et de la culture organisationnelle d'**Exportation et développement Canada (EDC)** a modifié son cours de formation sur la diversité intitulé « Leadership d'une main-d'œuvre diversifiée » qui a été donné par un conseiller externe au cours de l'hiver 2007. **Parcs Canada** a donné une formation sur un milieu de travail exempt de harcèlement à l'ensemble de son personnel en plus d'organiser deux forums sur la diversité : un pour les employés Autochtones et l'autre pour les employés membres des minorités visibles.

RECHERCHE, ANALYSE ET ÉVALUATION

En 2006-2007, le **ministère de la Défense nationale/Forces canadiennes (MDN/FC)** a réalisé un sondage sur la diversité au sein des Forces canadiennes dans le but d'évaluer les attitudes et les perceptions à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de la diversité et d'observer les changements. Les FC ont également parrainé une étude théorique réalisée par des civils portant sur certains projets de recherche clés, notamment « Examen des relations entre les peuples Autochtones et l'état au Canada et leurs applications possibles en rapport avec la participation des Autochtones dans les forces armées canadiennes », « C'est mon devoir... d'être combattant du peuple : les perceptions de Kainai et la participation dans les forces canadiennes », « Un examen des groupes des minorités sélectionnés au Canada : implications pour le recrutement par les forces canadiennes », « La diversité de la communauté chinoise à Toronto : implications pour les stratégies de recrutement par les forces canadiennes ».

RÉALISATIONS ET DÉFIS

En 2005-2006, diverses institutions fédérales se sont engagées à entreprendre et à mettre en œuvre de nouvelles initiatives en 2006-2007 visant à faire la promotion de la Loi sur le multiculturalisme canadien, et la majorité d'entre elles ont respecté leurs engagements. Une vaste gamme d'initiatives ont été mises en œuvre, notamment la révision de mandat, la création de comités sur la diversité, la nomination d'un champion du multiculturalisme, l'élaboration d'outils, la prestation de formation et la réalisation de recherches et d'analyses. Ces institutions ont également entrepris des activités de consultation et de sensibilisation en plus d'organiser de nombreux événements.

Par ailleurs, quelques institutions ont signalé avoir été incapables de mener à bien les initiatives qu'elles avaient planifiées pour l'exercice 2006-2007. Elles ont mentionné de nombreuses difficultés importantes qui les ont empêchées d'atteindre leurs buts, notamment l'examen et la réorganisation des institutions ainsi que des changements apportés au sein de la haute direction qui ont entraîné, dans certains cas, le départ anticipé de champions du multiculturalisme, causant ainsi un ralentissement ou un retard dans la réalisation des initiatives prévues.

Les besoins en compétences spécialisées et la compétitivité du marché du travail ont été désignés comme les principaux obstacles à la recherche, à l'embauche et au maintien en poste d'une main-d'œuvre diversifiée au sein de certaines institutions fédérales, tandis que d'autres ont mentionné qu'elles avaient de la difficulté à attirer des membres de divers groupes ethnoculturels pour travailler dans des régions éloignées, et parfois isolées. Quelques institutions ont indiqué que la taille de l'organisation était un facteur qui limitait le recrutement à l'externe, tandis que d'autres institutions présentaient des taux de roulement du personnel presque nuls, ce qui avait des répercussions sur les possibilités d'avancement. Les compétences dans les langues officielles ont également été désignées comme un obstacle à la création d'un effectif plus diversifié, en particulier dans le cas de nouveaux employés dont la langue maternelle n'est pas l'anglais ou le français.

Voici quelques exemples des différentes initiatives mises en œuvre par les institutions fédérales.

COMITÉS ET CHAMPIONS

Pour donner suite aux engagements qu'elle a pris en 2005-2006, la **Monnaie royale canadienne (MRC)** a créé un comité sur la diversité responsable de la promotion du multiculturalisme et de l'équité en matière d'emploi et a ensuite élaboré et communiqué des énoncés de politique et des programmes sur le multiculturalisme. La MRC continue de démontrer son engagement à l'égard du multiculturalisme en favorisant une meilleure compréhension et un plus grand respect de la diversité au moyen d'outils promotionnels, notamment des affiches, des communiqués et de son site web.

Dans le même ordre d'idées, l'**Agence canadienne d'évaluation environnementale (ACEE)** a formé un comité sur le multiculturalisme, dont le groupe de travail se réunit régulièrement pour planifier les événements multiculturels au sein de l'Agence, ce qui permet à l'Agence de participer activement au Réseau fédéral des champions du multiculturalisme. Par l'entremise du comité sur le multiculturalisme, l'ACEE est en mesure de faire connaître et de promouvoir systématiquement la Loi sur le multiculturalisme canadien et le matériel didactique sur la diversité, notamment des vidéos sur la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale que le personnel de la région de la capitale nationale et des bureaux régionaux peut emprunter en soumettant une demande au groupe des communications.

EXTRAIT DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN, JUILLET 1988

- (1) La politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme consiste :
- (a) à reconnaître le fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et se traduit par la liberté, pour tous ses membres, de maintenir, de valoriser et de partager leur patrimoine culturel, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;
 - (b) à reconnaître le fait que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité et du patrimoine canadiens et constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays, ainsi qu'à sensibiliser la population à ce fait;
 - (c) à promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société, et à les aider à éliminer tout obstacle à une telle participation;
 - (d) à reconnaître l'existence de collectivités dont les membres partagent la même origine et leur contribution à l'histoire du pays, et à favoriser leur développement;
 - (e) à faire en sorte que la loi s'applique également et procure à tous la même protection, tout en faisant cas des particularités de chacun;
 - (f) à encourager et aider les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques canadiennes à prendre en compte le caractère multiculturel du Canada;
 - (g) à promouvoir la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux;
 - (h) à favoriser la reconnaissance et l'estime réciproque des diverses cultures du pays, ainsi qu'à promouvoir l'expression et les manifestations progressives de ces cultures dans la société canadienne;
 - (i) parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et à l'élargissement de leur usage, à maintenir et valoriser celui des autres langues;
 - (j) à promouvoir le multiculturalisme en harmonie avec les engagements nationaux pris à l'égard des deux langues officielles.
- (2) En outre, cette politique impose aux institutions fédérales l'obligation de :
- (a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;
 - (b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays;
 - (c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;
 - (d) recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant compte de la réalité multiculturelle du pays;
 - (e) mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;
 - (f) généralement, conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

PARTIE 2: L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN DANS TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES¹

« Le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité, d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion, constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne ».

— Préambule, *Loi sur le multiculturalisme canadien*

Les institutions fédérales sont responsables de la politique canadienne du multiculturalisme et de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Toutes les institutions doivent mener leurs activités en tenant compte de la réalité multiculturelle du Canada et produire des rapports annuels sur la façon dont leur institution satisfait aux exigences de la Loi, en particulier celles formulées au paragraphe 3(2) de la Loi. Le présent chapitre souligne les progrès réalisés par les institutions fédérales au cours de l'exercice 2006-2007.

¹ Dans la Loi sur le multiculturalisme canadien, « institution fédérale » du gouvernement du Canada désigne : a) les ministères, organismes — bureaux, commissions, conseils, offices ou autres — chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil, et b) les établissements publics et les sociétés d'État au sens de l'article 2 de la Loi sur la gestion des finances publiques.

2006-2007
Défi Mathieu Da Costa
Gagnante
Age : 9-12 ans
Lindsay Yates
Titre: Seeing Canada
École publique
Regal Road
Toronto (Ontario)



ORIENTATION FUTURE

Lorsque le Canada a adopté une politique sur le multiculturelisme en 1971, sa réalité multiculturelle était considérablement différente de celle d'aujourd'hui. Depuis les années 70, le Canada est encore plus divers sur le plan ethnique, religieux et linguistique. En 2006, un Canadien sur cinq parlait une autre langue maternelle que l'anglais ou le français et plus de 200 origines ethniques ont été recensées. La réalité multiculturelle du Canada est évidente.

La Politique canadienne du multiculturelisme continue d'évoluer et de relever les nouveaux défis d'une société en constante évolution, tout en exploitant les possibilités que notre société de plus en plus diversifiée apporte.

Au cours des dernières années, le multiculturelisme au Canada a été confronté à de nombreux enjeux, notamment le racisme et la discrimination, l'évolution démographique, une diversité religieuse croissante et un manque d'intégration socio-économique. La couverture médiatique était axée sur des sources de tension importantes telles que les enjeux relatifs à la sécurité, le débat lié aux accommodements raisonnables ainsi que le virage amorcé par d'autres pays occidentaux en ce qui a trait à la manière de traiter les populations immigrantes et à l'attitude à adopter à leur égard.

En tenant compte de ces enjeux, les responsables du Programme du multiculturelisme concentreront leurs efforts sur le renforcement des partenariats avec les autres ordres de gouvernement, les institutions, les personnes et les collectivités afin de tenir compte de l'évolution de la diversité dans la société canadienne et de régler les nouveaux enjeux au sein de notre société pluraliste. Le programme portera une attention particulière aux priorités suivantes :

1. Appuyer l'intégration économique, sociale et culturelle des nouveaux Canadiens et des communautés ethnoculturelles.
2. Faciliter la mise en œuvre de programmes tels que le mentorat, le bénévolat, le leadership et l'éducation civique, qui s'adressent aux jeunes à risque des communautés ethnoculturelles.
3. Promouvoir la compréhension interculturelle ainsi que les valeurs canadiennes (la démocratie, la liberté, les droits de la personne et la primauté du droit) au moyen d'initiatives communautaires ayant comme objectif de régler les questions en matière d'exclusion sociale fondée sur l'appartenance à une communauté culturelle (enclaves ethniques) et de radicalisation.

Le personnel du Programme continuera d'approfondir la compréhension de la Loi sur le multiculturelisme canadien au sein des institutions fédérales, et travaillera avec elles pour déterminer des pistes pour l'avenir qui permettront d'appuyer d'avantage et d'améliorer la politique canadienne du multiculturelisme. Le Canada est une société culturellement diversifiée et le personnel du Programme du multiculturelisme continuera à travailler pour le Canada d'aujourd'hui et de demain.

jeunes noirs devant faire face au système de justice pénale pour les adolescents, y compris ceux qui ont été reconnus coupables de crimes. Dans le cadre du programme, on a créé des liens avec des intervenants du milieu de la justice et des organismes communautaires, en plus d'informer les membres des communautés visées au moyen de présentations. En outre, on a réalisé des activités de perfectionnement professionnel et encouragé divers intervenants à s'employer à comprendre les différences culturelles et à tenir compte de celles-ci lorsqu'il s'agit de travailler auprès de jeunes Afro canadiens devant faire face au système de justice pénale pour les adolescents.

CONCLUSION

On commence à constater les bienfaits des initiatives mises en œuvre dans le cadre du PACCR. Elles permettent notamment d'accroître les connaissances dont disposent les groupes et les intervenants visés sur les questions liées au racisme et à la discrimination au sein des institutions fédérales et du système juridique. De plus, certains intervenants et diverses institutions du gouvernement fédéral commencent à apporter des modifications pertinentes à leurs politiques et à leurs programmes en s'appuyant sur les recommandations, le matériel didactique, les modèles et les outils découlant des initiatives, ainsi que sur les connaissances acquises par la collaboration et le dialogue avec les groupes ethnoculturels. Certaines initiatives englobent plusieurs projets en cours ou prévus pour donner suite aux recommandations formulées dans les rapports de recherche qui ont été produits. Les initiatives du PACCR jouent également un rôle de premier plan pour ce qui est de faciliter l'intégration des nouveaux immigrants au moyen de l'éducation et du soutien offert aux travailleurs de l'établissement, aux parents et aux jeunes concernés.

acquises au cours de ces ateliers et de ces séances de formation, ils seront en mesure d'offrir un soutien approprié aux immigrants, favorisant ainsi l'intégration efficace de ces derniers dans la société.

Plusieurs partenariats avec des gouvernements provinciaux visant à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies de lutte contre les pratiques et les comportements discriminatoires s'inscrivent dans le cadre de la Stratégie. Ces partenariats aident également les immigrants à prendre conscience de leur capacité de contribuer à l'élimination du racisme et de la discrimination. Dans le but d'assurer l'efficacité des mesures se rattachant à la Stratégie, on procède actuellement à une étude longitudinale de portée régionale concernant les enfants réfugiés vivant à Calgary afin de vérifier si leur intégration se déroule sans heurt. Cette étude fournira de l'information et des recommandations pertinentes pour l'adoption d'orientations stratégiques à l'échelle régionale et nationale.

Les efforts du ministère de la Justice en ce qui concerne la mise en œuvre du PACCR sont axés sur trois initiatives de lutte contre le racisme, traitant des **Questions ayant trait à la race dans le système de justice**, mettant en place des **Interventions auprès des victimes et des auteurs de crimes motivés par la haine** et visant à **Contenir le crime haineux sur Internet**.

En collaboration avec le **Conseil canadien de lutte contre le racisme**, le ministère de la Justice a tenu quatre séances régionales visant à promouvoir les programmes et les activités touchant la surreprésentation des Autochtones et des personnes de descendance africaine dans le système de justice pénale du Canada. Les séances ont eu lieu à Winnipeg, à Edmonton, à Halifax et à Toronto en février et en mars 2007. Elles ont permis aux participants de prendre connaissance de divers projets communautaires non gouvernementaux composant l'auditoire lors de ces séances. Selon les résultats des sondages menés après les séances, celles-ci ont permis à la grande majorité des participants de mieux comprendre les questions en jeu et d'accroître leur connaissance des pratiques efficaces pour contre le problème de surreprésentation dans le système de justice pénale. À la suite des séances, le Conseil canadien de lutte contre le racisme a produit un rapport final exhaustif comprenant 26 recommandations. Le ministère de la Justice utilise actuellement ce rapport comme guide pour élaborer des stratégies visant à régler les problèmes d'ordre racial dans le système juridique.

Les crimes motivés par la haine sont particuliers en ce sens qu'ils touchent non seulement les gens individuellement, mais également les communautés dans leur ensemble. Le ministère de la Justice a réalisé une analyse documentaire sur les besoins des victimes de crimes haineux et sur les ressources à leur disposition à l'échelle du pays. En s'appuyant sur les constatations découlant de cette analyse, le Ministère a élaboré un chapitre dans un manuel qu'emploient les professionnels du système de justice pénale et les intervenants qui offrent des services aux victimes. Le manuel applique la recherche à la pratique clinique et est utilisé fort couramment comme outil au moment d'offrir de la formation aux bénévoles et aux personnes qui assurent régulièrement la prestation de services à l'intention des victimes, de même qu'aux chercheurs et à d'autres intervenants. L'information supplémentaire sera ainsi portée à l'attention d'un grand nombre de fournisseurs de services, améliorant par le fait même les services offerts aux victimes de crimes motivés par la haine.

On déploie actuellement des efforts afin de faire avancer un projet de lutte contre les crimes haineux sur Internet. Ce projet est réalisé en collaboration avec Sécurité publique Canada, le *Centre for Innovation Law and Policy*, des fournisseurs d'accès Internet, la Commission canadienne des droits de la personne, Cybertrap.ca, le Réseau Education Médias et le Centre de recherche action sur les relations raciales. D'autres projets en cours comprennent le soutien offert à la Clinique juridique afro-canadienne dans le but de mettre au point le programme de justice destiné aux jeunes Afro-canadiens. Ce programme offre des ressources et des services communautaires adaptés, sur les plans racial et culturel, à la réalité des

On a également eu recours, dans les régions de l'Atlantique et des Prairies, à une exposition itinérante interactive s'adressant aux jeunes francophones qui visait à les sensibiliser à la question de la discrimination et à promouvoir la coexistence pacifique dans les écoles francophones et au sein de la communauté. L'exposition a permis aux jeunes de mieux connaître et comprendre les questions liées au racisme et de prendre connaissance des moyens de contre ce phénomène. On a en outre créé des manuels de formation et offert des ateliers sur la lutte contre le racisme. Dans le cadre de cette exposition, on a tenu dans les régions de l'Atlantique et des Prairies de même que dans l'ensemble de l'Alberta des séances de formation sur la conscientisation à l'intention des travailleurs de l'établissement et du personnel des écoles. Grâce aux connaissances

compréhensibles bien les questions s'y rattachant. après avoir assisté aux conférences, étaient fort intéressés à la lutte contre le racisme et didactique. Les évaluations remplies par les participants ont démontré que les jeunes, conférences qui ont eu lieu et au cours desquelles on a utilisé des troupes de matériel au multiculturalisme. Dans la région de l'Atlantique, 309 jeunes ont assisté aux quatre enfants les répercussions négatives des stéréotypes et mis en valeur les objectifs associés des jeunes de quatrième et de cinquième années. On a ainsi présenté et expliqué aux du public intitulé *Building Bridges to Equality* [Bâtir des ponts vers l'égalité] à l'intention s'adressant aux jeunes en utilisant divers outils interactifs, dont un projet de sensibilisation Dans le cadre de la Stratégie, on a mené plusieurs activités de lutte contre le racisme

immigrants. Canada, est axée sur l'expansion des activités du Programme d'accueil et de l'initiative Travailleurs de l'établissement dans les écoles. Les objectifs visés sont de renforcer les liens entre les jeunes immigrants, leurs familles et les entreprises et de contribuer à la réduction du racisme, de la discrimination et des conflits ethniques dans les écoles. S'ajoute aux efforts en ce sens une stratégie d'action directe s'inscrivant dans le cadre du Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants qui vise à donner suite aux questions d'ordre général liées au racisme et à la discrimination dans le contexte de l'intégration des

Parmi les projets en cours dans le cadre de la Stratégie, mentionnons l'embauche de neuf agents de prévention du racisme qui travailleront dans des bureaux régionaux de Ressources humaines et Développement social Canada à Halifax, à Winnipeg, à Toronto, à Montréal et à Halifax. Ces agents devront discuter régulièrement avec les employeurs et les employés afin d'empêcher que ne surviennent des situations de crise ou de conflit. L'ingénierie chronique en milieu de travail. On entend ainsi accroître la capacité des employeurs de résoudre les conflits de travail internes touchant la discrimination et réduire le nombre d'incidents relatifs au racisme. Les agents de prévention du racisme auront l'occasion de voir à l'amélioration des politiques et des programmes visant à réduire les obstacles à la participation des groupes culturels et raciaux en milieu de travail.

racisme. en milieu de travail de même qu'une stratégie de mise en place d'un milieu de travail sans pratiques exemplaires à adopter, et de présenter une analyse de cas concernant la diversité milieu de travail. Les ateliers ont également permis de donner des renseignements sur les pu assister à une séance d'information sur l'aspect juridique de la discrimination raciale en milieu de travail. Ces ateliers ont élaboré divers outils, notamment du matériel didactique (liste des ressources et trousse d'évaluation aux 75 ateliers de sensibilisation à la discrimination qui ont eu lieu. Pour les besoins de ces ateliers, on a élaboré divers outils, notamment du matériel didactique (liste des ressources et trousse d'évaluation

Responsabilité de la mise en œuvre des nouvelles initiatives

- **Patrimoine canadien**
- Initiative des institutions inclusives
- Initiative nationale de collecte de données normalisées sur les crimes motivés par la haine
- Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité

Citoyenneté et Immigration

- **Canada**
- Stratégie d'accueil pour les collectivités

Ressources humaines et Développement social

Canada – Programme du travail

- Stratégie pour un milieu de travail sans racisme

Ministère de la Justice

- Questions ayant trait à la race dans le système de justice
- Interventions auprès des victimes et des auteurs de crimes motivés par la haine
- Contre le crime haineux sur Internet

nombre de ministères fédéraux, d'écoles et d'intervenants divers. Une copie de ces profils peut être demandée auprès de l'Initiative des institutions inclusives à Patrimoine Canada. Ils peuvent aussi être consultés sur le site web de Statistique Canada (<http://www.statcan.ca/bsoic/francais/bsoic?catno=89-621-X&CHOPG=1>).

L'Initiative nationale de collecte de données normalisée sur les crimes motivés par la haine est dirigée par Patrimoine Canada, en collaboration avec le Centre canadien de la statistique juridique (CCSJ) de Statistique Canada. Elle vise à favoriser la production de rapports normalisés sur les crimes haineux et la surveillance des activités connexes par les services de police du Canada au moyen de séances de formation supplémentaires offertes aux policiers et de systèmes de collecte de données améliorés. En février 2007, le CCSJ a publié les premières données sur les crimes commis en 2005 dans deux villes de l'Ontario, soit Ottawa et London. Les données sur les crimes motivés par la haine signalées à la police pour l'année 2006 ont été recueillies à l'échelle nationale et sont en cours d'analyse. Elles devraient être publiées au début de l'année 2008. Les résultats qui seront alors présentés s'appliqueront sur les données recueillies par tous les services de police municipaux du pays, la Police provinciale de l'Ontario, la Sureté du Québec, la Force constabulaire royale de Terre-Neuve et la Gendarmerie royale du Canada en Colombie-Britannique.

Mis sur pied en 2005 de concert avec l'Association canadienne des Chefs de police, le **Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité** est formé d'agents de police des services nationaux, provinciaux, territoriaux, municipaux et Autochtones de l'ensemble du pays. Grâce aux activités de formation et de diffusion du Réseau, les services de police sont de plus en plus conscients de la nécessité d'entretenir de bonnes relations avec les collectivités Autochtones et ethnoculturelles.

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, dirigée par Ressources humaines et Développement social Canada, a pour but de faciliter l'intégration de personnes qualifiées dans les milieux de travail canadiens par l'élaboration d'outils, de directives et de documents éducatifs concernant les obstacles en matière d'emploi auxquels font face les employés. Les ressources créées seront mises à la disposition des employeurs, des praticiens, des gestionnaires, des employés et du grand public.

Dans le cadre de la Stratégie, plusieurs séances d'information, de sensibilisation et de promotion ont eu lieu à l'échelle du pays (notamment dans la région de l'Atlantique, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique). Ces séances visaient à sensibiliser les participants aux questions de racisme et de la discrimination en milieu de travail et à promouvoir les mesures de soutien aux employeurs qui aident ces derniers à éliminer le racisme au sein de leurs organisations. Des associations nationales du domaine de l'emploi, des syndicats, des spécialistes des ressources humaines, des organismes gouvernementaux, des organismes communautaires et des membres du grand public ont assisté à ces séances. De plus, l'honorable Jean Pierre Blackburn, ministre du Travail, s'est rendu dans cinq villes pour présenter la Stratégie et sensibiliser les gens aux questions qui s'y rattachent.

De concert avec l'**Office national du film (ONF)**, on a produit, dans le cadre de la Stratégie, six courts métrages qui présentent différentes formes de racisme en milieu de travail. Ces films sont disponibles sur le site web de l'ONF (<http://cfoyen.onf.ca/>). Au total, 659 participants représentant 515 employeurs de partout au Canada ont assisté

Le PACCR constitue la première étape de la lutte contre la discrimination raciale menée de manière horizontale et coordonnée à l'échelle du gouvernement fédéral afin de contribuer à l'élimination du racisme et à l'atteinte de résultats socio-économiques équitables pour l'ensemble de la population canadienne.

Le PACCR, lancé le 21 mars 2005, englobe des initiatives et des stratégies en cours qui font partie des budgets et des programmes de plus de 20 organismes fédéraux. Il prévoit également un financement supplémentaire pour de nouvelles initiatives que mettront en œuvre Patrimoine Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources

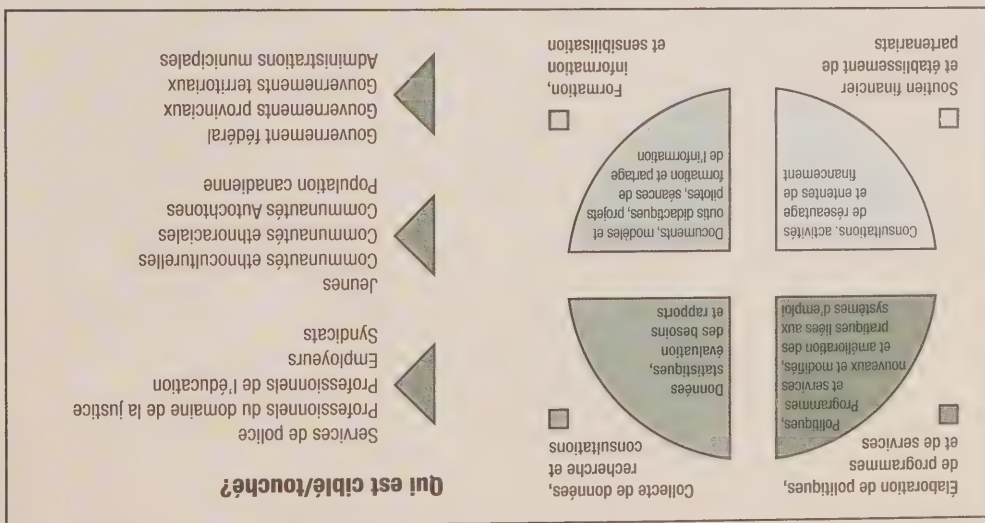
humaines et Développement social Canada et le ministère de la Justice.

Dans le cadre du PACCR, le ministre responsable

du multiculturalisme doit produire des comptes rendus sur les progrès réalisés afin d'éliminer les obstacles à l'égalité des chances et à la participation dans le cadre du Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

L'information préliminaire sur le rendement a été présentée au Parlement dans le Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2005-2006.

FIGURE 1. ACTIVITÉS ET RÉALISATION DES INITIATIVES DU PACCH



RAPPORTS SUR LES NOUVELLES INITIATIVES

Quatre ministères clés sont chargés des nouvelles initiatives : Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, Ressources humaines et Développement social Canada et le ministère de la Justice. Ces initiatives sont axées sur les domaines clés suivants : les changements au sein des institutions publiques visant à supprimer les obstacles systémiques, l'application de la loi, la discrimination en milieu de travail, l'intégration de la jeunesse et les questions raciales dans le système juridique. Ensemble, ces initiatives contribuent à l'objectif à long terme de renforcer la cohésion sociale par l'élimination des obstacles qui nuisent à la capacité de certains Canadiens de réaliser leur plein potentiel.

L'initiative des institutions inclusives de Patrimoine canadien favorise l'établissement à l'échelle fédérale de politiques, de programmes et de services. Dans le cadre de cette initiative, on verse des fonds de contrepartie aux institutions fédérales afin de leur permettre de concevoir des outils visant à renforcer les capacités internes du gouvernement fédéral pour en faire un milieu exempt de tout obstacle systémique et ouvert à la diversité culturelle. L'initiative prévoit également un financement de contrepartie à l'intention des groupes communautaires qui s'ajoute aux fonds accordés dans le cadre de programmes de financement fédéraux existants pour appuyer des projets communautaires.

Par l'intermédiaire de l'initiative, on a pris connaissance de diverses demandes et formulé des conseils à 18 institutions fédérales sur des questions liées à l'amélioration de la connaissance et de la compréhension de la diversité, à l'élimination des obstacles systémiques à la participation des communautés ethnoculturelles et aux stratégies efficaces de liaison avec les groupes ethnoculturels.

Dans le cadre de l'initiative, on a défini, de concert avec Statistique Canada, le profil socio-économique des 15 plus grandes communautés ethnoculturelles non européennes du Canada, lesquelles font l'objet d'une croissance rapide. Ces profils serviront d'outils pour accroître les connaissances au sujet de ces communautés et ainsi mieux comprendre leur réalité. Les profils ont été mis à la disposition d'un grand

UN CANADA POUR TOUS : PLAN D'ACTION CANADIEN CONTRE LE RACISME

Le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien joue un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de *Un Canada pour tous* : Plan d'action canadien contre le racisme (PACCR) et est chargé d'assurer la coordination au sein des institutions fédérales participantes afin de faciliter l'établissement de rapports, la responsabilisation, l'évaluation du rendement et le partage de l'information.

Depuis le lancement du PACCR, plusieurs initiatives ont été mises en œuvre afin d'améliorer la connaissance et la compréhension de la diversité, de favoriser une participation plus active des partenaires fédéraux et d'autres intervenants dans les dossiers touchant le racisme et d'accroître l'attention accordée aux besoins des communautés Autochtones et culturelles. Ces initiatives visent la collecte de données, la recherche et les consultations, la formation, l'information et la sensibilisation, le soutien financier et l'établissement de partenariats, de même que l'élaboration de politiques, de programmes et de services (Figure 1).

En 2006-2007, pour donner suite à l'engagement de présenter des rapports d'étape sur le PACCR, on a tenu des discussions avec différents intervenants (c'est-à-dire des universitaires, de même que des établissements et des groupes non gouvernementaux) afin d'obtenir leurs commentaires au sujet du PACCR. On a pu constater que pour la plupart d'entre eux, le PACCR représente un premier pas important vers la reconnaissance du besoin de contre le racisme. Les intervenants ont également indiqué que le gouvernement fédéral se doit :

1. de sensibiliser davantage la population afin qu'elle comprenne mieux le phénomène du racisme.
2. d'être plus conscient des défis uniques qui se rattachent à la lutte au racisme hors des grands centres urbains.
3. d'accorder une plus grande attention aux points de vue des jeunes, des femmes et des Autochtones.
4. de collaborer plus étroitement avec les autres ordres de gouvernement dans le cadre de dossiers tels que le logement et l'éducation.
5. de voir à ce que d'autres partenaires, notamment les syndicats et les chambres de commerce, prennent part au dialogue sur l'élimination du racisme en milieu de travail.

Promotion de l'acquisition de compétences (à long terme et de façon continue; à court terme pour les bases de données linguistiques)

Afin de maximiser l'utilisation des compétences existantes et de favoriser des idées et des méthodes novatrices, l'initiative du champion du multiculturalisme vise à exploiter les origines, les compétences et les points de vue des employés grâce à l'élaboration d'une base de données linguistiques des langues non officielles. Cette base de données permettra au Ministère de maximiser l'utilisation des compétences linguistiques des employés dans le cadre d'initiatives et d'activités ministérielles.

L'intégration du multiculturalisme nécessitera l'adoption d'une méthode ou d'une démarche commune permettant de comprendre la façon de mettre en pratique les principes du multiculturalisme et de la diversité dans les politiques, les programmes et les pratiques du Ministère. Afin d'élaborer la méthode appropriée, il est d'abord essentiel de déterminer les lacunes sur le plan de l'information et les besoins en matière de formation au sein de chaque secteur. Le travail effectué dans chaque secteur permettra de trouver les stratégies et les outils appropriés pour intégrer le multiculturalisme. Cet exercice permettra aussi aux secteurs d'examiner plus attentivement leur travail en mettant l'accent sur les questions du multiculturalisme et de la diversité.

L'INITIATIVE DU CHAMPION DU MULTICULTURALISME À PATRIMOINE CANADIEN

L'initiative du champion du multiculturalisme à Patrimoine canadien, qui fait partie du réseau pangouvernemental des champions du multiculturalisme, cherche à établir l'inclusion stratégique de la diversité comme un impératif organisationnel. L'objectif consiste à intégrer le multiculturalisme aux activités quotidiennes du ministère du Patrimoine canadien, notamment dans ses politiques, ses programmes et ses pratiques. L'initiative est mise en œuvre en collaboration avec des partenaires de tout le Ministère et de l'ensemble du gouvernement afin de tirer profit des occasions et de faire progresser les priorités, d'établir des liens avec des groupes et des secteurs importants du Ministère et du portefeuille et de s'assurer que l'initiative est adaptée aux tendances et aux recherches actuelles dans le domaine du multiculturalisme et de la diversité. L'initiative a donné lieu à l'élaboration d'un cadre de plan d'action qui établit les orientations ministérielles associées à l'initiative du champion du multiculturalisme pour la période de 2007 à 2010 et qui définit les principaux objectifs, les champs d'action prioritaires et les résultats attendus de l'initiative.

Il est entendu que les initiatives ministérielles de changement prennent du temps et qu'il est essentiel d'établir des fondements appropriés pour assurer la réussite de l'initiative. Par conséquent, l'initiative utilise un horizon de planification de trois ans pour établir un programme graduel en vue d'atteindre l'objectif à long terme qui consiste à intégrer les principes du multiculturalisme au sein du Ministère.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES ET CHAMPS D'ACTION PRIORITAIRES

Tel qu'il est établi dans le mandat du champion du multiculturalisme, l'initiative du champion du multiculturalisme poursuit deux principaux objectifs :

- Faire mieux connaître et comprendre le multiculturalisme dans l'ensemble du Ministère ainsi que l'importance des questions relatives à la diversité dans les politiques, les programmes et les pratiques du Ministère.

- Intégrer le multiculturalisme aux activités quotidiennes du ministère du Patrimoine canadien.

Promotion de la sensibilisation (à court terme et de façon continue)

Les activités publicitaires, établies en fonction d'un plan de communication, permettront d'acquiescer une compréhension commune du multiculturalisme qui est largement partagée et comprendront notamment des événements importants auxquels le champion du multiculturalisme devra participer, la distribution de documents et une campagne d'affichage. Le développement d'un site intranet pour l'initiative sera un élément essentiel de la promotion de la sensibilisation.

Promotion de la compréhension (à moyen et long terme et de façon continue)

Des occasions de formation informelle, telles que des séances de discussion, ainsi que la participation à des séances de formation ministérielles existantes, comme la formation d'orientation, seront des moyens qui permettront de promouvoir la compréhension.

CHAMPION DU

MULTICULTURALISME DE PATRIMOINE CANADIEN

Nous sommes heureux de continuer à travailler avec nos collègues champions du multiculturalisme de l'ensemble du gouvernement fédéral afin de partager avec eux nos pratiques exemplaires et de promouvoir la sensibilisation et la compréhension.

À l'approche de l'exercice 2007-2008, l'initiative du champion du multiculturalisme de Patrimoine canadien a un programme bien établi.

L'exercice 2006-2007 a été une année où nous avons établi les assises de l'initiative du champion du multiculturalisme à Patrimoine canadien.

RÉSEAU DES CHAMPIONS DU MULTICULTURALISME

Le Réseau des champions du multiculturalisme a été créé en 2005 en vue de renforcer l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien et de favoriser une meilleure compréhension du multiculturalisme dans l'ensemble des institutions fédérales. Ce réseau est composé de hauts fonctionnaires dont voici les principales responsabilités : sensibiliser à l'importance du multiculturalisme et de la Loi et aider à mieux les comprendre; insister pour tenir compte du multiculturalisme dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, des programmes et des pratiques de leurs institutions et jouer un rôle de leadership à titre d'agents du changement au sein de ces organisations. Bon nombre d'institutions fédérales ont nommé un champion du multiculturalisme et, à l'heure actuelle, on compte 78 champions au sein du gouvernement fédéral.

Depuis la création du Réseau, l'engagement et la sensibilisation des institutions fédérales face à cette question se sont accrus. Jusqu'à présent, on a tenu trois réunions qui fournissent une tribune profitable au travail des champions et ouverte au partage des pratiques exemplaires et des leçons tirées.

Au cours de la dernière réunion, qui a eu lieu en octobre 2007, M. Jason Kenney, secrétaire d'État (Multiculturalisme et identité canadienne), a présenté le discours liminaire dans lequel il a partagé son opinion sur son rôle à titre de secrétaire d'État, ainsi que son point de vue et ses priorités en matière de multiculturalisme et d'identité canadienne. Il a parlé de l'importance croissante de la Loi sur le multiculturalisme canadien, a souligné l'importance du rôle que jouent les institutions

fédérales dans l'application de cette Loi et dans l'essor d'une société inclusive, a souligné le travail des champions du multiculturalisme et a insisté sur le fait qu'il est nécessaire de continuer à prendre des mesures pour s'assurer que les politiques, les programmes et les services répondent de façon efficace aux besoins d'une population diversifiée.

Des experts ont également été invités à la réunion, tels que la docteure Jean Kunz, directrice adjointe du Projet de recherche sur les politiques (PRP) et le docteur Errol Mendes, professeur de droit à l'Université d'Ottawa. La docteure Kunz a présenté les conclusions d'une série de tables rondes tenues dans l'ensemble du Canada qui portaient sur le multiculturalisme et la diversité au pays. Le rapport est disponible sur le site web du PRP (http://policyresearch.gc.ca/doclib/Web_Mosaic%20to%20Harmony_Kunz_RR%20e.pdf). Pour sa part, le docteur Mendes a présenté les résultats de recherches sur le multiculturalisme et la diversité au Canada d'un point de vue contemporain.

Tourné vers l'avenir, le Réseau des champions du multiculturalisme continuera de faire la promotion d'une communauté de pratique, d'offrir aux champions davantage d'occasions de partager leurs idées et de favoriser l'élaboration de plans d'action en matière de multiculturalisme propres aux ministères. L'une des priorités du Réseau, c'est qu'il y ait un champion désigné dans chaque institution fédérale.

Jason Kenney,
secrétaire d'État
(Multiculturalisme et
identité canadienne)

« Des Canadiens d'origines très différentes partagent un même but, celui de participer pleinement à la société canadienne. Notre gouvernement poursuit aussi cet objectif et je vous considère, vous, les champions du multiculturalisme du gouvernement fédéral, comme des partenaires nous aidant à atteindre la pleine participation de tous les Canadiens à notre société. »

En septembre 2006, le directeur général du Programme du multiculturalisme s'est rendu en Italie dans le cadre d'une visite sur le multiculturalisme visant à donner de l'information sur la diversité canadienne et le rôle du gouvernement, plus particulièrement du Programme du multiculturalisme, concernant l'élimination des obstacles à la participation civique et à la promotion d'une société plus cohésive. Des présentations ont ainsi été données à Bologne, à Milan et à Rome.

En octobre 2006, la sous-ministre adjointe, Citoyenneté et Patrimoine, s'est rendue à Lisbonne, au Portugal, pour assister à la onzième Conférence internationale Métropolis. Cette conférence a permis de réunir des universitaires, des spécialistes et des représentants gouvernementaux afin de discuter de la mondialisation, de la diversité et de la migration. La sous-ministre adjointe a prononcé des allocutions devant deux comités d'experts internationaux s'intéressant aux questions de la participation des jeunes de divers groupes ethnoculturels et de la redéfinition des principes de la citoyenneté au 21^e siècle. Pendant son séjour au Portugal, la sous-ministre adjointe a également participé à une table ronde qui regroupait des spécialistes du G8 et qui portait sur la diversité et l'intégration. En outre, elle a pris part à des réunions bilatérales avec ses homologues de l'Australie, du Portugal, de la France et du Royaume-Uni.

En février 2007, la sous-ministre adjointe, Citoyenneté et Patrimoine, a dirigé une délégation aux Nations Unies, à Genève, à l'occasion de la révision des 17^e et 18^e rapports du Canada sur la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Dans son dialogue avec les membres du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, la délégation a souligné les initiatives pertinentes entreprises pour renforcer l'application de la convention et soutenir les efforts pour éliminer la discrimination raciale au Canada, y compris le Plan d'action canadien contre le racisme.

Le 23 février 2007, à Bruxelles, la sous-ministre adjointe, Citoyenneté et Patrimoine, a participé à un dialogue sur les politiques sous le thème « Le multiculturalisme et la loi : tester les limites », organisée par la Mission du Canada auprès de l'Union européenne (UE). Alors que l'Europe tente de composer avec sa population de plus en plus diversifiée, l'Union européenne et ses États membres sont à la recherche de partenaires, tels que le Canada, afin d'obtenir des renseignements sur des modèles d'intégration efficaces. La sous-ministre adjointe a donné une présentation sur l'évolution du modèle d'intégration multiculturel au Canada ainsi que sur les défis qui s'y rattachent. Cet événement a permis d'échanger des idées et de faire part des perspectives transatlantiques sur l'avenir du multiculturalisme au sein de l'UE et au Canada. Il s'agissait d'une bonne occasion de présenter les politiques canadiennes en matière de multiculturalisme aux décideurs de l'UE et de réfuter certaines idées fausses concernant le modèle canadien.

L'incident du Komagata Maru

En 1914, le navire *Komagata Maru* est arrivé à Vancouver à la suite d'escalades à Hong Kong et au Japon, transportant à son bord 56 passagers provenant de la région du Pendjab en Inde. Aux termes de la réglementation en vigueur à l'époque, les personnes désirant immigrer au Canada devaient effectuer un « voyage continu » de leur pays d'origine jusqu'au Canada. Toutefois, en 1914, il n'existait aucune route de navigation directe entre l'Inde et le Canada. Le Canada n'a pas permis aux passagers de ce navire de débarquer en terre canadienne et le navire a été forcé de retourner en Inde.

En août 2006, le premier ministre Stephen Harper a prononcé un discours dans lequel il a affirmé que le gouvernement du Canada reconnaissait l'incident du *Komagata Maru*. Il a de plus annoncé que le gouvernement s'engageait à entreprendre des consultations avec la communauté indo-canadienne sur la meilleure façon de reconnaître ce triste épisode de l'histoire canadienne.

Pour donner suite à cet engagement, M. Jim Abbot, secrétaire parlementaire de la ministre du Patrimoine canadien, a tenu 41 réunions et séances de discussion avec des particuliers et des groupes de la communauté indo-canadienne au sujet du meilleur moyen de reconnaître l'incident du *Komagata Maru* de même que du règlement du « voyage continu », dans le contexte du Programme de reconnaissance historique pour les communautés. Les participants ont fait part du besoin de reconnaissance historique afin de favoriser la guérison de la communauté et de renforcer le caractère inclusif de la société canadienne. La communauté indo-canadienne a grandement apprécié l'engagement du premier ministre de reconnaître l'incident du *Komagata Maru* et les mesures prises en ce sens par le gouvernement du Canada. Ces rencontres ont été perçues comme un premier pas en avant et comme une façon d'intégrer, dans l'histoire du Canada, des témoignages de l'incident du *Komagata Maru* afin de contribuer à garantir que de tels incidents ne se reproduisent plus jamais.

Le rapport du secrétaire parlementaire sur ces rencontres et les points de vue exprimés par la communauté indo-canadienne ont été publiés le 11 mars 2007 et peuvent être consultés sur le site web du ministère du Patrimoine canadien (http://www.pch.gc.ca/progs/mult/new/index_f.cfm).

INITIATIVES INTERNATIONALES

Les responsables du Programme du multiculturalisme participent à bon nombre de forums internationaux et, en 2006-2007, les responsables du Programme du multiculturalisme ont rencontré 20 délégations étrangères. Ces délégations provenaient de divers pays, notamment l'Égypte, la Finlande, la France, l'Allemagne, l'Iraq, la Malaisie, les Pays Bas, les Philippines, la Russie, la Suède, la Syrie, le Royaume-Uni et l'Uruguay. En plus de permettre la présentation de l'approche canadienne en matière de multiculturalisme, ces rencontres ont donné aux responsables du Programme l'occasion de prendre connaissance des moyens employés par d'autres pour répondre aux besoins d'une population diversifiée. Les responsables ont également accueilli des représentants d'organismes étrangers, y compris des journalistes internationaux et des représentants de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe.

Les responsables du Programme ont assisté à la Conférence régionale des Amériques sur les progrès accomplis et les défis à relever dans la mise en œuvre du Programme d'action contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, laquelle s'est tenue au Brésil en juillet 2006. Ils ont offert leur soutien au chef de la délégation canadienne et ont partagé des pratiques exemplaires ainsi que l'expérience du Canada en matière de promotion du multiculturalisme et de la diversité. Quelques 300 personnes provenant de 35 pays ont participé à cette conférence. Au nombre des participants figuraient des représentants gouvernementaux, des membres de la société civile et des représentants des ambassades étrangères au Brésil.

Taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois

Le 22 juin 2006, le premier ministre Stephen Harper a présenté des excuses officielles aux Canadiens d'origine chinoise pour la taxe d'entrée qui avait été imposée aux immigrants chinois, permettant ainsi de clore un chapitre malheureux de l'histoire canadienne. Ces excuses ont été présentées en reconnaissance des stigmates et des préjudices causés par la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois. En plus des excuses officielles, le gouvernement du Canada a aussi annoncé qu'il offrirait une somme symbolique de 20 000 dollars à titre gracieux à chaque personne d'origine chinoise toujours vivante qui a payé cette taxe d'entrée, ainsi qu'aux conjoints des personnes décédées ayant payé la taxe. Le gouvernement entend ainsi aider la communauté chinoise du Canada à tourner la page en ce qui concerne la taxe d'entrée.

Le processus relatif aux paiements symboliques à titre gracieux a été mis en œuvre en deux étapes. Le gouvernement a commencé à accepter les demandes de ces personnes le 29 août 2006. La seconde étape du processus a été amorcée le 1^{er} décembre 2006 et vise les personnes qui étaient dans une union conjugale avec une personne qui a payé la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois et qui est maintenant décédée. Les personnes désirant présenter une demande de paiement symbolique en tant que personne ayant dû payer la taxe d'entrée ou qui était dans une union conjugale avec une personne maintenant décédée qui a payé la taxe doivent le faire avant le 31 mars 2008.

Dans le cadre de ce processus, le ministère du Patrimoine canadien a tenu des cérémonies de reconnaissance et de présentation de chèques à Toronto et à Vancouver afin de souligner le versement des premiers paiements symboliques à titre gracieux aux personnes qui ont dû payer la taxe d'entrée. À la fin de décembre 2007, Patrimoine canadien avait reçu un total de 725 demandes (51 demandes de la part de personnes qui ont dû payer la taxe d'entrée et 674 demandes provenant de personnes qui étaient dans une union conjugale avec une personne maintenant décédée qui a payé la taxe) et avait versé 607 paiements symboliques à titre gracieux aux demandeurs admissibles (45 paiements versés à des personnes qui ont dû payer la taxe d'entrée et 562 paiements versés à des personnes qui étaient dans une union conjugale avec une personne maintenant décédée qui a payé la taxe), ce qui représente 12 140 000 \$. Cette initiative se poursuivra jusqu'au 31 mars 2008.

GRUPE D'ACTION INTERNATIONAL POUR LA COOPÉRATION SUR L'ÉDUCATION, LA MÉMOIRE ET LA RECHERCHE SUR L'HOLOCAUSTE (GAI)

Le gouvernement du Canada a franchi une première étape en vue de devenir membre de plein droit du Groupe d'action internationale pour la coopération sur l'éducation, la mémoire et la recherche sur l'Holocauste (GAI), un groupe de travail composé de représentants gouvernementaux et non gouvernementaux. Ce groupe a pour objectif d'obtenir le soutien des leaders politiques et sociaux concernant la commémoration de l'Holocauste de même que l'éducation et la recherche à ce sujet, et ce, à l'échelle nationale et internationale.

La première démarche en ce sens remonte à décembre 2006, lorsque l'ambassadeur du Canada en Hongrie a assisté à une séance plénière du groupe de travail en tant qu'invité spécial. Au mois de juin 2007, une délégation canadienne, dirigée par l'honorable Jason Kenney, secrétaire d'État (Multiculturalisme et identité canadienne), a pris part à la séance plénière du groupe de travail tenue à Prague. Le Canada a alors demandé à être reconnu comme pays observateur, requête qui fut acceptée. Il s'agissait là de la première étape du processus d'adhésion au GAI. La délégation était composée de représentants de B'nai Brith Canada, du Congrès juif canadien, du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada et du gouvernement fédéral.

La présence du Canada au sein de ce groupe de travail à titre de membre de plein droit permettra de voir à ce que la population du pays comprenne mieux l'Holocauste et d'appuyer les efforts de lutte contre le racisme et la discrimination au Canada et à l'étranger. Ce groupe offre un cadre dynamique pour l'étude des événements historiques et du comportement humain dans le but de promouvoir l'établissement d'une société plus compatissante et mieux informée. Par sa collaboration avec des spécialistes de partout dans le monde, le Canada sera en mesure de partager les leçons tirées de l'Holocauste sur les plans de la compassion, de la commémoration et de la connaissance.

RECONNAISSANCE HISTORIQUE

Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'engagement du gouvernement du Canada de reconnaître et de commémorer les expériences historiques des communautés culturelles touchées par les restrictions imposées en matière d'immigration et les mesures de guerre, et d'informer la population sur ces événements. Les principales réalisations en matière de reconnaissance historique sont énoncées ci-après :

Programme national de reconnaissance historique et Programme de reconnaissance historique pour les communautés

Le 22 juin 2006, le gouvernement a annoncé qu'il accordait un financement de 10 millions de dollars pour le Programme national de reconnaissance historique et de 24 millions de dollars pour le Programme de reconnaissance historique pour les communautés dirigés par le ministère du Patrimoine canadien. Le gouvernement s'emploie toujours à peaufiner les détails de ces programmes.

Taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois

Le 22 juin 2006, le premier ministre Stephen Harper a présenté des excuses officielles aux Canadiens d'origine chinoise pour la taxe d'entrée qui avait été imposée aux immigrants chinois, permettant ainsi de clore un chapitre malheureux de l'histoire canadienne. Ces excuses ont été présentées en reconnaissance des stigmates et des préjudices causés par la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois. En plus des excuses officielles, le gouvernement du Canada a aussi annoncé qu'il offrirait une somme symbolique de 20 000 dollars à chaque personne d'origine chinoise toujours vivante qui a payé cette taxe d'entrée, ainsi qu'aux conjoints des personnes décédées ayant payé la taxe. Le gouvernement entend ainsi aider la communauté chinoise du Canada à tourner la page en ce qui concerne la taxe d'entrée.

Le processus relatif aux paiements symboliques à titre gracieux a été mis en œuvre en deux étapes. Le gouvernement a commencé à accepter les demandes de ces personnes le 29 août 2006. La seconde étape du processus a été amorcée le 1^{er} décembre 2006 et vise les personnes qui étaient dans une union conjugale avec une personne qui a payé la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois et qui est maintenant décédée. Les personnes désirant présenter une demande de paiement symbolique en tant que personne ayant dû payer la taxe d'entrée ou qui était dans une union conjugale avec une personne maintenant décédée qui a payé la taxe doivent le faire avant le 31 mars 2008.

Dans le cadre de ce processus, le ministère du Patrimoine canadien a tenu des cérémonies de reconnaissance et de présentation de chèques à Toronto et à Vancouver afin de souligner le versement des premiers paiements symboliques à titre gracieux aux personnes qui ont dû payer la taxe d'entrée. À la fin de décembre 2007, Patrimoine canadien avait reçu un total de 725 demandes (51 demandes de la part de personnes qui ont dû payer la taxe d'entrée et 674 demandes provenant de personnes qui étaient dans une union conjugale avec une personne maintenant décédée qui a payé la taxe) et avait versé 607 paiements symboliques à titre gracieux aux demandeurs admissibles (45 paiements versés à des personnes qui ont dû payer la taxe d'entrée et 562 paiements versés à des personnes qui étaient dans une union conjugale avec une personne maintenant décédée qui a payé la taxe), ce qui représente 12 140 000 \$. Cette initiative se poursuivra jusqu'au 31 mars 2008.

LE GROUPE D'ACTION INTERNATIONAL POUR LA COOPÉRATION SUR L'ÉDUCATION, LA MÉMOIRE ET LA RECHERCHE SUR L'HOLOCAUSTE (GAI)

Le gouvernement du Canada a franchi une première étape en vue de devenir membre de plein droit du Groupe d'action internationale pour la coopération sur l'éducation, la mémoire et la recherche sur l'Holocauste (GAI), un groupe de travail composé de représentants gouvernementaux et non gouvernementaux. Ce groupe a pour objectif d'obtenir le soutien des leaders politiques et sociaux concernant la commémoration de l'Holocauste de même que l'éducation et la recherche à ce sujet, et ce, à l'échelle nationale et internationale.

La première démarche en ce sens remonte à décembre 2006, lorsque l'ambassadeur du Canada en Hongrie a assisté à une séance plénière du groupe de travail en tant qu'invité spécial. Au mois de juin 2007, une délégation canadienne, dirigée par l'honorable Jason Kenney, secrétaire d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne), a pris part à la séance plénière du groupe de travail tenue à Prague. Le Canada a alors demandé à être reconnu comme pays observateur, requête qui fut acceptée. Il s'agissait là de la première étape du processus d'adhésion au GAI. La délégation était composée de représentants de B'nai Brith Canada, du Congrès juif canadien, du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada et du gouvernement fédéral.

La présence du Canada au sein de ce groupe de travail à titre de membre de plein droit permettra de voir à ce que la population du pays comprenne mieux l'Holocauste et d'appuyer les efforts de lutte contre le racisme et la discrimination au Canada et à l'étranger. Ce groupe offre un cadre dynamique pour l'étude des événements historiques et du comportement humain dans le but de promouvoir l'établissement d'une société plus compatissante et mieux informée. Par sa collaboration avec des spécialistes de partout dans le monde, le Canada sera en mesure de partager les leçons tirées de l'Holocauste sur les plans de la compassion, de la commémoration et de la connaissance.

RECONNAISSANCE HISTORIQUE

Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'engagement du gouvernement du Canada de reconnaître et de commémorer les expériences historiques des communautés culturelles touchées par les restrictions imposées en matière d'immigration et les mesures de guerre, et d'informer la population sur ces événements. Les principales réalisations en matière de reconnaissance historique sont énoncées ci-après :

Programme national de reconnaissance historique et Programme de reconnaissance historique pour les communautés

Le 22 juin 2006, le gouvernement a annoncé qu'il accordait un financement de 10 millions de dollars pour le Programme national de reconnaissance historique et de 24 millions de dollars pour le Programme de reconnaissance historique pour les communautés dirigés par le ministère du Patrimoine canadien. Le gouvernement s'emploie toujours à peaufiner les détails de ces programmes.

LA ONZIÈME ÉDITION ANNUELLE DU DÉFI MATHIEU DA COSTA



Le *Défi Mathieu Da Costa* a été lancé en 1996 en l'honneur de Mathieu Da Costa, la première personne de race noire connue à s'établir au Canada. En tant que navigateur, explorateur et interprète, il a grandement contribué à combler le fossé culturel et linguistique qui existait entre les premiers explorateurs français et les Mi'kmaq. Le *Défi Mathieu Da Costa* encourage les jeunes âgés de 9 à 18 ans à soumettre une composition ou un dessin qui souligne les réalisations de Canadiens et Canadiennes d'origine Autochtone, africaine ou de toute autre origine tout au long de l'histoire du Canada.

Cette année, le Ministère est allé au-delà des bibliothèques, des écoles et des commissions scolaires pour inciter les organismes multiculturels et le grand public à promouvoir le *Défi Mathieu Da Costa* auprès des jeunes. Ces efforts ont permis à 1 075 jeunes d'un peu partout au Canada de participer au concours.

Chaque année, les membres du jury sont impressionnés par la qualité des textes et des dessins soumis par les jeunes Canadiens. D'une façon très créative, ces jeunes esprits démontrent leur respect et leur admiration envers les personnes d'origine Autochtone, africaine ou de toute autre origine qui ont contribué à l'édification du Canada.

Les gagnants de l'édition 2007 du *Défi Mathieu Da Costa* ont soumis des poèmes, des légendes, des romans et des dessins qui rendaient hommage à diverses personnalités canadiennes, incluant : Michèle Rouleau, qui a défendu les droits des femmes Autochtones, et Son Excellence la très honorable Michèle Jean, la gouverneure générale du Canada. Toutes les œuvres gagnantes se trouvent sur le site web du Ministère (http://www.pch.gc.ca/special/mdc/winners/index_f.cfm)

Dans le cadre de l'édition 2007, afin de commémorer le 400^e anniversaire de l'arrivée de Mathieu Da Costa en Nouvelle Écosse, la cérémonie de remise des prix a eu lieu à Halifax, qui constituait également la destination du voyage remporté par les gagnants. Pour la première fois, les lieux choisis pour la cérémonie et la destination du voyage étaient tous deux hors de la région de la capitale nationale. Pour l'édition 2008, la cérémonie aura lieu à Québec dans le cadre des célébrations visant à souligner le 400^e anniversaire de la fondation de la ville.

« J'ai participé au Défi Mathieu Da Costa afin de pouvoir écrire sur un sujet que je n'avais jamais exploré. Ce fut une occasion extraordinaire d'apprendre sur le multiculturalisme et de constater qu'il s'agit bel et bien d'une réalité dans notre pays ».

Reba Timbrell,

école secondaire

Rothwell-Osnabruk,

Ingleside (Ontario)

Gagnante de l'édition

2006-2007 du Défi

Mathieu Da Costa

Catégorie – Composition

écrite de langue anglaise,

16-18 ans. (Poème intitulé

The Diversity That Is)

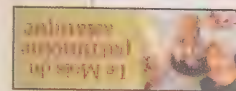
ÉDUCATION DU PUBLIC ET PROMOTION

Le volet action directe et promotion du Programme du multiculturalisme comprend des initiatives visant à sensibiliser et à informer la population de manière à l'aider à mieux comprendre le principe du multiculturalisme, ainsi qu'à encourager le dialogue au sein de celle-ci. En collaboration avec des groupes communautaires et des partenaires publics et privés du secteur de l'éducation, les responsables de ce volet sont chargés de produire et de distribuer du matériel didactique et d'organiser des activités et des événements axés sur la lutte contre le racisme et le renforcement de la compréhension interculturelle. Ce volet rejoint les jeunes par l'entremise d'activités telles que la *Campagne du 21 mars : Mettons fin au racisme* et le *Défi Mathieu Da Costa*. Dans le cadre de ce volet, on cherche également à sensibiliser la population au moyen d'initiatives multiculturelles telles que le *Mois de l'histoire des Noirs* et le *Mois du patrimoine asiatique*. La section ci-dessous souligne certaines des activités qui ont eu lieu en 2006-2007.

Le Mois de l'histoire des Noirs, célèbre chaque année au mois de février, est l'occasion de souligner et de commémorer les nombreuses réalisations des Canadiens de race noire et leurs contributions à la culture et à la diversité canadienne ainsi qu'au développement et à l'édification du Canada. L'année 2007 marque le bicentenaire de l'abolition de l'esclavage dans l'ensemble de l'Empire britannique. Nombre d'activités ont été organisées partout au pays afin de commémorer cet événement, notamment le lancement du livre *The Book of Negroes* de l'auteur Lawrence Hill, une réception à la Chambre des communes, des projections de films pour les jeunes ainsi que l'exposition itinérante *Black Ink/Encre Noire*.

Le Concours national de vidéo Mettons fin au racisme! encourage les jeunes âgés entre 12 à 18 ans à concevoir une vidéo pour exprimer leurs idées sur l'élimination du racisme et de la discrimination raciale. En 2007, 1 183 jeunes en provenance des quatre coins du Canada ont participé au Concours et ont présenté un total record de 319 vidéos.

Le Mois du patrimoine asiatique, célèbre chaque année au mois de mai, est l'occasion de reconnaître la diversité ainsi que la longue et riche histoire des Canadiens d'origine asiatique. Il permet également à la population de commémorer la contribution des Canadiens d'origine asiatique à la croissance et à la prospérité du Canada. À cet égard, on a organisé plusieurs activités s'inscrivant dans le cadre du Programme du multiculturalisme, notamment le lancement du Mois du patrimoine asiatique à Ottawa sur la Colline du Parlement et des projections de films pour les jeunes.



« Les élèves et les enseignants doivent s'attaquer au grave problème qu'est le racisme, car celui-ci est une réalité, notamment à l'école et plus particulièrement dans la salle de classe ».

Un enseignant d'une école secondaire de la région de Montréal dont les élèves ont participé à l'édition 2007 du Concours national de vidéo Mettons fin au racisme!

La conférence a rassemblé plus de 500 personnes, notamment des enseignants, des décideurs, des étudiants, des administrateurs, des intervenants en matière de lutte contre le racisme et des activistes. Les participants se sont engagés à poursuivre le travail de l'initiative *United Against Racism* et la lutte contre le racisme et toute forme d'oppression au moyen du partage de connaissances sur la lutte contre le racisme et de mesures pour contre le racisme. Les participants ont quitté la conférence armés de ressources et d'outils afin de commencer la lutte contre le racisme au sein de leur propre sphère d'influence. Les administrateurs, les décideurs ainsi que les intervenants de première ligne du système d'éducation et du système juridique ont pu améliorer leur compréhension du racisme et renforcer leur capacité à fournir des services appropriés aux membres des collectivités Autochtones et aux membres des minorités visibles. De plus, l'alliance des intervenants a permis de renforcer la capacité de la ville de Winnipeg dans la lutte contre le racisme.

CONGRÈS NATIONAL DE SANTÉ TRANSCULTURELLE 2007

(L'Hôpital de Montréal pour enfants, Centre universitaire de santé McGill, Montréal, Québec)

Le premier Congrès national de santé transculturelle a eu lieu à Montréal en mai 2007 sous le thème suivant : *L'avancement des connaissances, stratégies et rapprochements transculturels dans le domaine des soins de santé*. Organisé par l'Hôpital de Montréal pour enfants, ce congrès a permis de réunir près de 300 participants provenant du Canada et de l'Europe, notamment des spécialistes dans les domaines des soins de santé et des services sociaux, des éducateurs ainsi que des représentants de groupes communautaires. Les objectifs étaient de souligner les pratiques exemplaires en matière de soins de santé transculturels et d'établir les priorités nationales futures.

Les participants ont étudié les effets de différentes approches en matière de soins de santé transculturels et ont fait la promotion des réseaux d'expertise et de la collaboration interculturelle au Canada. Ce congrès leur a permis de mieux comprendre les questions relatives à l'accès aux soins de santé par certaines familles de même que l'inégalité à laquelle elles font face à cet égard. Le Congrès a fait l'objet d'une importante couverture médiatique, ce qui a donné l'occasion au grand public de prendre connaissance des questions se rattachant aux soins de santé axés sur les différences culturelles.

Un deuxième congrès est prévu pour 2009. Il sera organisé par le Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario, situé à Ottawa.

GUIDE SANTÉ À L'INTENTION DES NOUVEAUX ARRIVANTS ET DES TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ DE LA RÉGION DU GRAND MONCTON

(Comité directeur du projet santé-immigration de la région du Grand Moncton, Moncton, Nouveau-Brunswick)

Moncton est une petite ville en croissance. En 2001, elle comptait environ 60 080 habitants. De ce nombre, 2 pour 100 étaient des membres de minorités visibles, 0,8 pour 100 des Autochtones et 3 pour 100 des personnes nées à l'étranger.

L'objectif de ce projet était d'offrir un accès plus équitable aux soins de santé dans la région du Grand Moncton en tenant compte de la nécessité d'assurer la dignité ainsi que la satisfaction des besoins des membres des communautés ethnoculturelles. Par la publication d'un guide santé à l'intention des nouveaux arrivants et des travailleurs de la santé de la région, ce projet a permis de répondre au besoin réel et immédiat d'améliorer la capacité des institutions publiques, en l'occurrence le système de soins de santé, de s'adapter aux différences touchant les antécédents ethniques, religieux et culturels des personnes qui constituent leur clientèle. Le guide aide également à cerner et à éliminer les obstacles au sein du système en place.

Ce projet s'est révélé bénéfique sur plusieurs plans. Il a notamment permis aux nouveaux arrivants de mieux comprendre le système de soins de santé, et aux travailleurs de la santé, de mieux comprendre la diversité culturelle.

SOUTIEN AUX INSTITUTIONS PUBLIQUES (Y COMPRIS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES)

telles politiques devraient être celles qui vivent dans les zones très urbanisées, dans les zones intermédiaires en croissance (par exemple les régions de Kitchener et de London en Ontario) et au voisinage des grandes zones métropolitaines.

Dans le cadre des mesures pour le changement institutionnel, le Programme du multiculturalisme finance des projets qui garantissent que les institutions publiques sont à l'écoute des besoins d'une population de plus en plus diversifiée et qu'elles en sont représentatives. Le Programme vise également à encourager et à appuyer la mise en œuvre d'initiatives multiculturelles dans les ministères fédéraux (voir la partie II, Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans l'ensemble du gouvernement du Canada). Voici quelques exemples de projets financés par le Programme du multiculturalisme en 2006-2007 :

UNITED AGAINST RACISM: DESIGNING INCLUSIVE SCHOOLS CONFERENCE (UNIS CONTRE LE RACISME : CONFÉRENCE POUR CRÉER DES ÉCOLES INCLUSIVES)

(Ka Ni Kanichihk Inc., Winnipeg, MB)

La population des collectivités Autochtones et des minorités visibles de Winnipeg ne cesse de croître et représente actuellement plus de 20 pour 100 de la population de la ville. Plusieurs indices révèlent que ces groupes ne sont pas adéquatement desservis et que les minorités visibles et les Autochtones sont encore victimes de racisme, particulièrement au sein du système d'éducation et du système juridique. Afin de s'adapter à ces réalités, Ka Ni Kanichihk Inc., un organisme communautaire à but non lucratif pour les Autochtones offrant des services à la personne et étant dirigé par un conseil composé de membres des Premières nations et de Métis à Winnipeg, a créé une initiative pilote échelonnée sur plusieurs années intitulée *United Against Racism*.

Ce projet communautaire de lutte contre le racisme appuyait les changements institutionnels et systémiques au sein du système d'éducation et du système juridique à Winnipeg. Les activités associées à ce projet comportaient plusieurs objectifs : habiliter les victimes, faire la lumière sur les causes et les manifestations du racisme, permettre d'acquiescer des compétences concrètes et d'offrir des techniques permettant de réagir aux manifestations de racisme, améliorer la compréhension de l'établissement des politiques et des actions pouvant avoir une influence sur ce processus. L'initiative *United Against Racism* tentait d'élaborer un modèle habitant les collectivités de façon durable dans la lutte contre le racisme au sein du système d'éducation et du système juridique. Ses promoteurs souhaitaient que cette démarche établisse le fondement d'un centre de ressources pour la lutte contre le racisme qui poursuivrait les efforts et appliquerait ce modèle communautaire au sein d'autres collectivités.

Ce projet d'une durée de trois ans s'est terminé en 2006-2007 avec une conférence sur l'enseignement intitulée *Designing Inclusive Schools*, un événement qui a mis à contribution les connaissances et les ressources générées par les deux premières phases de l'initiative.

Cette conférence, organisée en collaboration avec les responsables du projet *Cercle des jeunes Autochtones*, a offert aux participants un aperçu des façons d'aborder les problèmes de racisme systémique et des répercussions de ces problèmes dans les écoles, les collèges, les universités et la collectivité en général. Cette conférence avait entre autres comme objectif : d'établir une alliance entre les établissements scolaires, les groupes communautaires et les membres de la collectivité engagés dans la lutte contre le racisme au moyen de l'éducation contre le racisme et l'action; d'améliorer la qualité de l'éducation; d'améliorer la sensibilisation du grand public à l'équité et au racisme; de promouvoir la sensibilisation des nouveaux arrivants à la culture des Autochtones; de renforcer la capacité des jeunes Autochtones et non Autochtones à offrir de la formation sur la lutte contre le racisme.

« Cette conférence a démontré que les Canadiens ont créé d'excellentes ressources et formé des gens parfaitement qualifiés pour lutter contre le racisme. Plus rien n'empêche les responsables du système d'éducation de les solliciter pour améliorer l'environnement dans lequel l'éducation est offerte ».

Albert W. McLeod,
rapporteur de la
Conférence pour créer des
écoles inclusives

RECHERCHE ET ÉLABORATION DE POLITIQUES

Le Programme du multiculturalisme comprend une fonction de recherche et de politique stratégique coordonnée centrale qui permet d'assurer la production de recherches et d'analyses cohérentes et comparables, favorisant ainsi l'adoption d'une approche fondée sur les preuves à l'égard du multiculturalisme. La fonction d'élaboration de politiques s'appuie sur l'information provenant de divers secteurs, y compris les orientations et les priorités stratégiques du gouvernement de même que les consultations auprès des intervenants. Dans le cadre du Programme, on aborde diverses questions de politiques touchant le multiculturalisme et on coordonne les discussions sur les politiques avec les autres ministères. De ces fonctions découle la production du Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien, déposé chaque année à la Chambre des communes.

En 2006-2007, on a axé les recherches menées dans le cadre du Programme du multiculturalisme sur cinq thèmes : l'inclusion et l'exclusion sociales; les projections démographiques de la population canadienne pour 2017; le racisme et la discrimination raciale; la religion; la sécurité dans une société multiraciale. Les résultats de ces recherches sont diffusés publiquement au moyen de séminaires, de feuillets de renseignements, de courts articles, d'autres publications (livres et magazines) et d'Internet afin d'appuyer les travaux en cours sur le plan des politiques au sein des institutions fédérales et de donner suite aux préoccupations des communautés ethnoculturelles et ethnoraciales, de la société civile et du milieu de la recherche dans l'ensemble du Canada. Voici deux exemples de projets de recherche se rattachant aux thèmes susmentionnés.

LES MINORITÉS VISIBLES DANS LES CENTRES URBAINS

L'accroissement de la ghettoïsation des communautés ethnoculturelles dans les plus grandes villes canadiennes, soit Montréal, Toronto et Vancouver, est une préoccupation fréquemment soulevée dans les médias. Afin de vérifier s'il y a bel et bien matière à préoccupation, les responsables du Programme du multiculturalisme ont demandé à Daniel Hiebert et à Nadine Schuurman de l'Université de la Colombie-Britannique, ainsi qu'à Heather Smith de l'Université de la Caroline du Nord d'effectuer une recherche visant à examiner la géographie sociale des populations d'immigrants et de minorités visibles de ces villes à l'heure actuelle, et de présenter des projections à cet égard pour l'année 2017. Le rapport est disponible en version anglaise sur le site web de Metropolis (<http://mbc.metropolis.net/Virtual%20Library/2007/WP07-12.pdf>).

DÉSÉQUILIBRE DÉMOGRAPHIQUE ENTRE LA ZONE URBAINE ET RURALE

Un autre problème risquant de diviser la société canadienne est la différence croissante entre les grandes villes, dont la population est constituée de divers groupes raciaux, ethniques et religieux et le reste du Canada. D'une part, nous retrouvons des populations cosmopolites en croissance, caractérisées par une grande diversité; 73 pour 100 des minorités visibles au Canada vivent à Montréal, à Toronto ou à Vancouver. D'autre part, nous retrouvons des petites municipalités et des zones rurales caractérisées par des populations homogènes et plutôt âgées; seulement 6 pour 100 des nouveaux immigrants s'établissent dans des zones non métropolitaines. Le recensement de 2006 démontre que les centres urbains de taille moyenne présentent un taux de croissance de plus de 10 pour 100, soit deux fois plus élevé que le taux de croissance pour l'ensemble du Canada.

En conservant ces préoccupations à l'esprit, Meyer Burstein, consultant international dans le domaine de la migration, a été mandaté pour examiner le déséquilibre multiculturel dont la croissance possible serait entraînée par la concentration des minorités visibles au sein des zones métropolitaines. Ce rapport examine particulièrement les politiques ainsi que les pratiques qui cherchent à corriger ce déséquilibre en incitant les minorités visibles à s'installer dans les petites villes. Plusieurs leçons importantes sont décrites dans ce rapport dont l'auteur recommande entre autres que les communautés ciblées par de

CONDITION DE LA COMMUNAUTÉ HAÏTIENNE*(Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne, Montréal, Québec)*

La communauté haïtienne qui compte approximativement 82 400 membres rencontrent des défis qui empêchent sa pleine participation dans la société. Entre le 20 janvier et le 31 mars 2007, le Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne a organisé six forums à Montréal pour discuter des défis et des enjeux que rencontre la communauté. Environ 1 300 personnes ont participé à des consultations, y compris des gens d'affaires, des professionnels de la santé, des travailleurs sociaux, des représentants d'organismes communautaires, des défenseurs des droits de la personne et des jeunes.

Grâce aux forums, les participants ont dressé une liste des principales mesures entreprises par leur communauté depuis les années 1990 et ils ont élaboré un plan stratégique quinquennal, comprenant un plan d'action pour 2007-2008. Le plan établit quatre secteurs d'intervention prioritaires : l'intégration économique des Canadiens d'origine haïtienne, la lutte contre le racisme et toutes les formes de discrimination, le soutien aux jeunes et le renforcement des organisations communautaires, afin qu'elles puissent prendre des mesures dans leur domaine d'expertise. Des discussions ont également eu lieu concernant des questions de sous-emploi et de chômage, de discrimination raciale et de faiblesses organisationnelles.

Ce projet a mobilisé des personnalités influentes de la communauté haïtienne qui ont exprimé leurs besoins et recommandé des façons de les satisfaire. L'initiative a permis aux organismes gouvernementaux d'être mieux informés des problèmes auxquels fait face la communauté haïtienne, et une plus grande sensibilisation du public en raison de la vaste couverture médiatique.

RESPONDING TO THE EDUCATIONAL CHALLENGES OF NEWCOMER STUDENTS AND FAMILIES**(RÉPONDRE AUX DÉFIS DE L'ÉDUCATION POUR LES ÉTUDIANTS ET LES FAMILLES NOUVELLEMENT****IMMIGRÉS)**

(Multicultural Women's Organization of Newfoundland and Labrador/Organisation pour les femmes multiculturelles de Terre-Neuve et Labrador, St. John's, Terre-Neuve et Labrador)

Les témoignages recueillis par la *Multicultural Women's Organization of Newfoundland and Labrador* (MWONL) démontrent que plusieurs nouvelles familles canadiennes, plus particulièrement celles de

l'Amérique du Sud et de l'Afrique, font face à des défis qui ont des répercussions sur l'éducation de leurs enfants.

En 2006-2007, en réponse à ce besoin reconnu, la MWONL a réalisé un projet de recherche en action communautaire qui examine les défis familiaux des néo-Canadiens dont les enfants ont connu des problèmes scolaires. La MWONL a organisé des séances de groupe de discussion indépendantes avec des élèves et des parents de certaines communautés, a documenté les défis et a déterminé les possibilités d'amélioration du soutien familial et de l'engagement des élèves.

Les participants aux ateliers et aux séances de groupe de discussion ont mieux compris les responsabilités et les rôles familiaux quant au soutien à fournir à leurs enfants d'âge scolaire. On prévoit d'autres résultats tout au long de ce projet d'une durée de deux ans; les familles immigrantes devraient participer davantage à l'éducation de leurs enfants et au système d'éducation, et les éducateurs devraient être mieux informés des défis précis que doivent relever les nouveaux élèves néo-canadiens ainsi qu'être en mesure de cerner les occasions d'améliorer le rendement scolaire de ces derniers et leur intégration dans la société.

L'événement a constitué une occasion d'apprentissage importante et l'histoire de la communauté des Prince-Édouardiens de race noire a été présentée aux participants. De plus, ces derniers se sont vus présenter les expériences personnelles, les traditions et les valeurs, et les contributions de ce segment de la population peu connu dans l'histoire de l'I.-P.-É., ainsi que les questions de justice sociale le concernant.

JEUNESSE NOIRE EN ACTION : UNE INITIATIVE ANTIRACISTE ET DE LEADERSHIP DANS LA COMMUNAUTÉ DES JEUNES NOIRS

(Canadian Caribbean Association of Halton/Association canadienne antillaise, région d'Halton, Ontario)

Le projet « Jeunesse noire en action » poursuit le travail entamé dans l'étude débutée en 2003 et intitulée *Growing Up Black in Oakville (Grandir comme noir à Oakville)*. L'étude indiquait une absence de jeunes noirs dans les comités civiques, les commissions et les conseils consultatifs, et elle recommandait que les organisations locales donnent aux jeunes noirs la possibilité de participer davantage.

De plus, le service de police régional de Halton a tenté d'établir de meilleures relations avec les jeunes de la région de Halton, en réponse à une étude de 2005 sur les relations entre les jeunes et la force policière. La *Canadian Caribbean Association of Halton* a pris l'initiative de rassembler les jeunes noirs, le service de police régional de Halton et des représentants de la Ville d'Oakville, et a formé un comité consultatif dont le mandat serait d'élaborer, de mettre en œuvre et de surveiller le projet. Ce projet d'une durée de deux ans porte sur le développement des habiletés des jeunes noirs en matière de résolution de conflits, de lutte contre le racisme et de leadership; sur la création de relations positives avec la police; et sur les possibilités pour les jeunes de prendre part au processus décisionnel local.

Ces objectifs sont atteints grâce à une série d'ateliers, une formation et des partenariats avec des institutions et des organismes communautaires, afin d'accueillir des jeunes dans divers comités ou conseils. Jusqu'à maintenant, 32 jeunes noirs ont participé ou assisté à des ateliers sur les habiletés de leadership et sur la confiance en soi. L'intention est également de former un certain nombre de jeunes pour qu'ils deviennent formateurs, en vue d'assurer la viabilité du programme. À ce jour, quatre ont appris la façon de devenir des formateurs et transmettront ainsi ces habiletés à leurs pairs.

Ce programme a permis à un plus grand nombre de jeunes noirs de participer à la collectivité et il a aidé ces derniers à trouver leurs propres solutions aux problèmes. Parmi les participants au programme, 15 jeunes noirs siègent maintenant au Conseil des jeunes de la *Canadian Caribbean Association of Halton* et un jeune noir est membre du Conseil des jeunes de la Ville d'Oakville. Une autre jeune participante a suivi un stage d'été dans le service de police et elle a été invitée à revenir l'été suivant pour poursuivre son travail. Un autre participant a obtenu un emploi dans une entreprise locale et a été promu chef d'équipe en moins d'un mois.

Le programme continuera de former un plus grand nombre de jeunes en 2007-2008 et la *Canadian Caribbean Association of Halton* songe à partager son succès avec les universitaires et d'autres organisations qui travaillent auprès des jeunes à risque.

intégrer des valeurs d'inclusion et de fierté culturelle. Les membres de la communauté scolaire parlent plus souvent de racisme et d'autres formes d'oppression. La médiation pacifique des conflits est de plus en plus utilisée dans les salles de classe et les cours d'école. Les formateurs et les jeunes chefs de file ont été interpellés plusieurs fois pour animer des cercles de guérison sur le suicide et l'utilisation de drogues chez les jeunes dans les collectivités. Le racisme et d'autres formes d'oppression ont toujours été soulevés dans ces discussions.

Dans l'ensemble de la collectivité, les adultes Autochtones, immigrants, et ceux provenant de différentes classes sociales, ont parlé aux élèves à titre de pairs et ont contribué à approfondir la compréhension de tous concernant les questions de diversité. Les membres Autochtones de la communauté croient que leur patrimoine, leur culture et leurs langues sont respectés, que leur leadership est valorisé, que leurs expériences liées au racisme sont reconnues et que les répercussions de ces expériences sont bien comprises. Une relation solide axée sur la confiance et le respect mutuels a été créée au sein des communautés locales des Premières nations.

TROISIÈME SYMPOSIUM INTERNATIONAL SUR LA HAINE DANS INTERNET

(Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada, Toronto, Ontario)

Internet est devenu un moyen attirant pour exprimer de la haine, en raison de sa capacité de transcender les frontières géographiques, de sa vitesse, de sa grande accessibilité et de l'anonymat dont peuvent jouir ses utilisateurs. Afin de s'attaquer à ce problème, la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith Canada a organisé un symposium international de deux jours intitulé *La haine dans Internet*, qui portait sur la dimension nationale et globale des activités haineuses, extrémistes et terroristes dans Internet.

Organisé en septembre 2006 à Toronto, le symposium a rassemblé des participants des secteurs gouvernementaux, juridiques ou législatifs, communautaires, d'application de la loi, de l'industrie et de l'éducation pour collaborer à l'élaboration de solutions globales et multidisciplinaires au problème de la haine et de l'extrémisme sur le web. Le symposium a facilité une collaboration nationale et internationale continue sur cette question et ses participants ont encouragé l'industrie du réseau Internet à adopter une approche de pratiques exemplaires comme une réglementation et un code de conduite volontaire. Bien qu'aucun consensus sur des codes volontaires n'ait pu être atteint en raison, entre autres, des dicats des protocoles internationaux en vigueur, le symposium a entraîné l'élaboration de méthodes nouvelles et améliorées pour répondre à la haine exprimée sur Internet, la contrôler et l'atténuer.

BARAKA 2007

(Black Islanders Cooperative Limited/Coopérative Limitée des Prince-Édouardiens noirs, Charlottetown, I.-P.-É.)

Les personnes de descendance et d'origine africaine forment un groupe qui possède une longue et riche histoire sur l'île-du-Prince-Édouard, et constituent approximativement 1 pour 100 de la population. Cependant, plusieurs personnes habitant sur l'île-du-Prince-Édouard ignorent leur histoire et leurs expériences. En vue de sensibiliser la population à leur histoire, les membres de la *Black Islanders Cooperative Limited* ont élaboré et mis en œuvre un projet d'événement public intitulé Baraka, le terme swahili pour « bénédictions ».

Organisé à Charlottetown en février 2007, à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, l'événement célèbre le patrimoine et la contribution des Prince-Édouardiens de descendance africaine. L'événement comprenait, entre autres, des ateliers, des jeux d'enfant africains, une présentation du film *Journey to Justice* (un film sur l'histoire du mouvement pour la défense des droits civiques des Noirs du Canada), une pièce de théâtre jouée par des jeunes d'origine africaine et le soliloque d'une enfant sur sa famille de sept générations de Prince-Édouardiens de race noire.

Le projet *Mosaic* a mobilisé 32 jeunes des communautés culturelles et 12 jeunes Autochtones, qui ont participé à la planification, à l'organisation et à l'animation des activités hebdomadaires du projet. Ces jeunes sont devenus de plus en plus conscients de la prévalence du racisme et de la nécessité de lutter contre celui-ci, apprenant des méthodes positives pour contre le racisme, l'intimidation et les stéréotypes auxquels peuvent être confrontés les jeunes des minorités visibles dans leurs écoles ou dans la collectivité. Ils ont acquis une plus grande confiance en eux et les compétences nécessaires pour interagir positivement avec d'autres personnes provenant de divers milieux, et de nouvelles relations se sont créées entre de jeunes Autochtones et des jeunes issus de communautés ethnoculturelles. Les participants travaillent maintenant avec des adultes bénévoles pour produire leur contribution au concours de vidéo du 21 mars.

YOUTH LEADERSHIP FOR INCLUSION (LEADERSHIP DES JEUNES POUR L'INCLUSION)

(Community Builders/Bâtisseurs communautaires, Sudbury et Espanola, ON)

Les études sur Sudbury et d'autres communautés du Nord-Est de l'Ontario ont démontré que le racisme est un enjeu local sérieux et que les Autochtones sont le plus souvent visés par les comportements racistes et discriminatoires. Les écoles de Sudbury et d'Espanola/Mantoulin ont la quatrième plus grande population d'élèves Autochtones en Ontario.

Les professeurs, les directeurs et les conseils de parents dans le Nord de l'Ontario ont déterminé que les élèves sont souvent marginalisés en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur classe, de leur langue et d'autres facteurs. En conséquence, ces jeunes subissent ainsi l'exclusion et l'intimidation (physique et psychologique), et ils sombrent dans la dépression. Puisque plusieurs incidents surviennent à l'insu des adultes, les élèves doivent posséder des habiletés de leadership pour soutenir leurs pairs dans ces situations.

Afin d'apporter des changements dans les écoles, les enfants, tout comme les adultes, doivent comprendre les répercussions du racisme et d'une oppression internalisée. Le groupe *Community Builders* a élaboré un modèle de leadership intergénérationnel primé, éprouvé et axé sur les résultats pour traiter des questions comme l'équité, l'inclusion et la compassion. Grâce à ce modèle, les écoles sont des lieux plus réceptifs et inclusifs où les enfants de toutes origines connaissent plus de succès dans leurs études et s'intègrent plus activement à la société.

Dans 16 écoles primaires à Sudbury et à Espanola, 350 élèves de différents milieux ethniques, raciaux, linguistiques, culturels et religieux, y compris les élèves Autochtones, ont été sélectionnés pour devenir de jeunes chefs de file. Sur une période de trois ans, les élèves, de même que certains professeurs et parents, ont participé à trois séances d'étude intensives de quatre jours sur le leadership. Ils y ont appris comment créer des alliances, résoudre des conflits, reconnaître et contre les actes de racisme et d'oppression et renforcer l'identité individuelle et de groupe. Les jeunes chefs de file ont profité d'un encadrement et d'un mentorat continus, puis ils ont agi en tant que facilitateurs dans leurs propres écoles, en organisant des ateliers sur le développement communautaire, en élaborant des projets destinés à répondre aux besoins en matière d'équité et d'inclusion et en agissant à titre de médiateurs lorsque surviennent des conflits.

Le programme a connu beaucoup de succès. Environ 10 000 enfants du primaire ont été touchés grâce à une éducation par les pairs avec des messages sur la mise en valeur de la diversité, sur la nécessité d'être des alliés et sur l'élimination de l'oppression. Les élèves ont pris la responsabilité de rendre leurs écoles plus conviviales et inclusives, et ils sont satisfaits de leur leadership. Les jeunes chefs de file risquent fort de défendre les autres et d'intervenir de façon positive. Les cultures scolaires ont commencé à changer pour

« Un changement fort et durable peut survenir lorsque les élèves, les professeurs et les parents travaillent de concert pour changer la culture scolaire ».

SOUTIEN À LA SOCIÉTÉ CIVILE

Le Programme du multiculturalisme accorde un soutien financier (subventions et contributions) à la société civile en finançant des projets, pour miser sur des enjeux touchant les collectivités ethnoculturelles et ethnoraciales, dans le but d'améliorer leur participation à la société et d'éliminer le racisme et la discrimination. Voici quelques exemples d'initiatives financées par le programme en 2006-2007.

MOSAIC ANTI-RACISM YOUTH PROJECT

(PROJET DES JEUNES : LA MOSAÏQUE CONTRE LE RACISME)

(Centre for Northern Families/Centre pour les familles du nord, Yellowknife, T.N.O.)

Les données du recensement de 2001 indiquent que parmi les 16 420 habitants de Yellowknife, 22 pour 100 se désignent comme Autochtones et 8 pour 100 comme membres d'une minorité visible. Des indications anecdotiques démontrent que l'immigration augmente régulièrement dans le territoire, principalement en raison de la vitalité de l'économie. Citoyenneté et Immigration Canada a signalé qu'en 2006, 120 nouveaux Canadiens se sont installés à Yellowknife.

En 2006, le Centre for Northern Families, qui soutient les femmes et leurs familles à Yellowknife, a adopté un programme concernant les néo-Canadiens et un programme de multiculturalisme pour offrir des emplois, une formation linguistique et d'autres services aux nouveaux Canadiens et aux communautés multiculturelles. Le Centre a commandé une évaluation des besoins de la communauté ethnoculturelle à Yellowknife; les responsables de cette étude recommandaient, entre autres, qu'on en fasse plus pour aider les enfants et les jeunes, promouvoir la diversité et réduire le racisme. À partir de ces conclusions, le Centre a élaboré le

Mosaic Anti-Racism Youth Project.

Mosaic était une initiative communautaire de trois mois pour susciter chez les jeunes des communautés ethnoculturelles et Autochtones des discussions sur le racisme, la discrimination, l'intolérance et les stéréotypes. Ce projet a été élaboré pour aider ses participants à acquérir des compétences en leadership et à apprendre la façon de contrer le racisme auquel ils sont confrontés dans leurs vies quotidiennes.

Deux jeunes, provenant l'un d'une communauté ethnoculturelle et l'autre d'une communauté Autochtone, ont été embauchés pour animer des ateliers hebdomadaires avec des activités et des discussions sur le racisme. En utilisant une vaste gamme de ressources sur la diversité et la lutte contre le racisme offertes par Patrimoine canadien et d'autres organismes, les jeunes ont organisé des activités et des discussions sur divers thèmes, notamment : le racisme en mots et en photos, la définition du pouvoir et les détenteurs du pouvoir, et les dirigeants exemplaires qui ont lutté contre le racisme. Les activités ont mené à la tenue d'un événement d'une journée soulignant la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars) et dans le cadre de l'atelier final, tous les participants ont rempli un sondage intitulé *Que faites-vous pour lutter contre le racisme?*

Les jeunes participants ont également été interrogés sur les prochaines étapes à suivre pour prolonger les interventions et le dialogue au sein de leur communauté. Les suggestions comprenaient : tenir un plus grand nombre de présentations et d'ateliers sur la diversité culturelle, particulièrement dans les écoles et les endroits où les jeunes se rassemblent; organiser des ateliers sur la confiance en soi et l'estime de soi; et présenter de la musique et des films créés dans le Nord qui abordent la question du racisme.

PARTIE 1 : LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME

Le ministère du Patrimoine canadien, par l'entremise du Programme du multiculturalisme, dirige la mise en œuvre de la politique du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme. Le Programme du multiculturalisme favorise la sensibilisation des institutions fédérales à leurs obligations en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et il vise à soutenir l'élimination des barrières raciales, ethniques, culturelles ou religieuses qui pourraient empêcher un citoyen de participer pleinement à la société canadienne. Le Programme du multiculturalisme englobe divers programmes, politiques, recherches et stratégies d'action directe et de sensibilisation. Les initiatives du Programme sont exécutées dans les quatre secteurs d'activité suivants :

- Soutien à la société civile
- Recherche et élaboration de politiques
- Soutien aux institutions publiques (y compris les institutions fédérales)
- Education du public et promotion

Les activités décrites aux présentes illustrent la nature du travail soutenu par le Programme du multiculturalisme dans ces quatre secteurs d'activité.



2006-2007
 Défi Mathieu Da Costa
 Dessin
 Age : 13-15 ans
 Julie Lee
 Titre: *Escape to Freedom:
 The Journey of
 Hannah Linning*
   cole secondaire
 St. Aloysius Gonzaga
 Mississauga (Ontario)

Les institutions fédérales reconnaissent de plus en plus les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée, notamment les compétences linguistiques multiples et la compréhension culturelle qui permettent d'améliorer les services offerts aux Canadiens tant au pays qu'à l'étranger, en plus d'amener des idées nouvelles et des points de vue diversifiés dans le milieu de travail.

Les institutions fédérales sont de plus en plus nombreuses à intégrer le multiculturalisme et la diversité dans leurs recherches en ayant comme objectif ultime d'assurer un processus décisionnel interne plus éclairé et de répondre aux besoins d'une société canadienne diversifiée. Malgré ces réalisations, beaucoup reste encore à faire pour concrétiser tous les idéaux de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans l'ensemble des politiques, des programmes et des activités du gouvernement fédéral. Le multiculturalisme va bien au-delà de la célébration du riche patrimoine que nous ont légué de nombreuses cultures au Canada, il s'agit d'un élément important qui fait partie du concept plus vaste du pluralisme et exige donc que nous déployions des efforts considérables pour créer une société inclusive à laquelle les Canadiens de toutes les origines peuvent participer et apporter une contribution importante à l'évolution continue d'un Canada multiculturel.

Les institutions analysées dans le présent rapport sont des modèles, ayant accompli des progrès et en continuant à s'adapter à la nature changeante de la diversité.

Un plus grand nombre d'institutions mettent en application la Loi au sein de leur culture organisationnelle, d'abord en intégrant les principes du multiculturalisme et de la diversité dans leur vision, leur mission, leurs valeurs et leurs énoncés de mandat. Les institutions fédérales s'attendent de plus en plus à ce que leurs cadres supérieurs soient responsables de l'application des principes du multiculturalisme et, progressivement, un plus grand nombre d'institutions mettent sur pied des comités sur le multiculturalisme et la diversité pour entreprendre des initiatives qui favorisent le multiculturalisme.

Les institutions fédérales reconnaissent et appuient un éventail élargi d'événements multiculturels tant dans leur milieu de travail qu'après du grand public. Ces institutions continuent d'établir des partenariats et de consulter des groupes ethnoculturels et d'autres groupes en vue d'apporter des améliorations significatives à leurs programmes et services de façon à les rendre plus accessibles et adaptés à une population canadienne diversifiée. Les organisations examinent régulièrement leurs politiques internes et externes afin de s'assurer qu'elles reflètent la diversité canadienne, et elles continuent à mettre en œuvre des programmes complets qui répondent aux besoins des Canadiens de toutes les origines.

Bon nombre de ces institutions ont pris des mesures afin de promouvoir la diversité. Les institutions continuent de s'efforcer de combler les écarts de représentation potentiels afin que leur main-d'œuvre reflète une société canadienne diversifiée.

SOMMAIRE

La diversité constitue une source de force pour notre pays et, en 2006-2007, le gouvernement du Canada a continué de démontrer son engagement envers le multiculturalisme.

Le 22 juin 2006, le gouvernement du Canada a présenté des excuses formelles pour la taxe d'entrée imposée aux Sino-Canadiens et a, de plus, annoncé le versement de paiements symboliques à titre gracieux afin de reconnaître les stigmates et les épreuves subis en raison de la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois. Le gouvernement du Canada estimait que la taxe d'entrée imposée aux Sino-Canadiens était incompatible avec les valeurs que les Canadiens chérissent aujourd'hui.

Qui plus est, le Canada est une source de connaissance et d'expérience en matière de soutien du pluralisme grâce aux lois, aux institutions et aux politiques fédérales qui préconisent la participation égale de toutes les personnes à la société, tout en les encourageant à conserver leur patrimoine culturel, linguistique et religieux. En octobre 2006, le gouvernement du Canada a signé une entente avec le Réseau de développement Aga Khan en vue d'établir le Centre mondial du pluralisme, à Ottawa. Le Centre a comme mission de promouvoir le pluralisme en tant que valeur fondamentale et pierre angulaire de la paix, de la stabilité et du développement humain.

Fort de ses politiques fédérales qui encouragent la diversité, le Canada est considéré comme un chef de file mondial en ce qui touche l'appui du pluralisme. Au cours de l'année fiscale 2006-2007, les institutions fédérales ont entrepris des initiatives importantes pour promouvoir les principes et les exigences de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

2006-2007
Défi Mathieu Da Costa
Dessin
Age : 13-15 ans
Phil Duffenais
Titre: *Those of Many
Who Have Contributed*
Ecole secondaire
Prince Arthur
Dartmouth
(Nouvelle-Ecosse)



AVANT-PROPOS

Le multiculturalisme a été affirmé en tant que valeur fondamentale de la société canadienne et du gouvernement du Canada par la proclamation de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en 1988. La Loi oblige tous les ministères et organismes fédéraux et les sociétés d'État à mettre en œuvre la politique canadienne du multiculturalisme et à s'assurer que leurs programmes, leurs politiques et leurs services répondent aux besoins des Canadiens de toutes les origines. En vertu de la Loi, les institutions fédérales doivent également produire des rapports annuels sur les activités réalisées dans le but de préserver et de promouvoir les objectifs de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Le présent document fait état des progrès accomplis par ces institutions en 2006-2007. Le présent rapport est divisé en deux grandes parties :

La partie I présente les grandes réalisations du ministère du Patrimoine canadien dans le cadre du Programme du multiculturalisme et décrit comment le Programme permet de promouvoir les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et de soutenir les institutions fédérales dans les efforts qu'elles déploient pour appliquer la Loi.

La partie II décrit les réalisations et les défis des institutions fédérales qui s'efforcent d'appliquer les principes de la Loi et donne un aperçu des diverses initiatives entreprises par les institutions fédérales pour appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* grâce à des politiques, à des programmes et à des services.

Sa Majesté
la reine Elizabeth II, 1959,
discours prononcé en quittant
le Canada après une longue
tournée à l'échelle du pays

« Si j'ai pu vous aider à vous sentir fiers d'être Canadiens, si je vous ai fait souvenir de la force qui résulte de l'unité, si j'ai contribué à attirer votre regard vers l'image brillante que nous offrent les années qui viennent, je serai satisfaite parce que je suis fondamentalement convaincue qu'un avenir resplendissant s'ouvre devant ce pays ».

Sa Majesté
la reine Elizabeth II,
le 13 octobre 1957,
message diffusé à
Radio-Canada à l'occasion de
l'Action de grâces

« L'industrie et le commerce peuvent apporter de la richesse à un pays, mais le caractère d'un pays se forme grâce à d'autres facteurs. La race, la langue, la religion, la culture et la tradition sont tous des éléments contributifs, et lorsque je pense à la diversité de ces facteurs au Canada aujourd'hui et aux réalisations qui ont découlé de leur union, je suis fière et heureuse d'être la reine d'un tel pays ».

Richmond
(Colombie-Britannique)

Sharon Huang
Age : 15 ans

Gagnante
Affiche officielle de la
fête du Canada 2007



**Message de la ministre du Patrimoine canadien, de la
Condition féminine et des Langues officielles, et du secrétaire
d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne)**



Grâce à nos valeurs communes de démocratie, de liberté, de respect des droits de la personne et de primauté du droit, le Canada continue d'attirer de nouveaux arrivants en quête d'une terre d'accueil et de possibilités.

Notre pays est reconnu de par le monde comme un chef de file parmi les pays qui appuient la diversité. Le choix du Canada, l'an dernier, pour accueillir le nouveau Centre mondial du pluralisme vient asseoir cette réputation. Notre gouvernement appuie cet organisme qui fera la promotion du respect des droits de la personne, de la saine gouvernance, de la primauté du droit et du développement humain au cours des années à venir.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à rejoindre tous les Canadiens et à établir des relations durables avec les communautés ethniques et religieuses aux quatre coins du pays. Nous favorisons la participation pleine et entière des communautés à la société canadienne en facilitant leur intégration économique, sociale et culturelle, et nous continuerons à promouvoir l'intégration de ces personnes à notre société afin d'encourager la prospérité et la cohésion sociale.

L'honorable Josée Verne, C.P., députée

L'honorable Jason Kenney, C.P., député

« Le pluralisme permet aux gens de conserver leur héritage culturel, linguistique et religieux dans un cadre de citoyenneté partagée ».

**Le Premier ministre
Stephen Harper
(octobre 2006)**

TABLES DES MATIÈRES

UN MESSAGE DE LA MINISTRE DU PATRIMOINE CANADIEN, DE LA CONDITION FÉMININE ET DES LANGUES OFFICIELLES, ET DU SECRÉTAIRE D'ÉTAT (MULTICULTURALISME ET IDENTITÉ CANADIENNE)	1
AVANT-PROPOS	3
SOMMAIRE	5
PARTIE 1 : LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME	9
SECTEUR D'ACTIVITÉ I : SOUTIEN À LA SOCIÉTÉ CIVILE	10
SECTEUR D'ACTIVITÉ II : RECHERCHE ET ÉLABORATION DE POLITIQUES	15
SECTEUR D'ACTIVITÉ III : SOUTIEN AUX INSTITUTIONS PUBLIQUES (Y COMPRIS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES)	16
SECTEUR D'ACTIVITÉ IV : ÉDUCATION DU PUBLIC ET PROMOTION	18
RÉSEAU DES CHAMPIONS DU MULTICULTURALISME	24
L'INITIATIVE DU CHAMPION DU MULTICULTURALISME À PATRIMOINE CANADIEN	25
UN CANADA POUR TOUS : PLAN D'ACTION CANADIEN CONTRE LE RACISME	27
ORIENTATION FUTURE	33
PARTIE 2 : L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN DANS TOUTES LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	35
RÉALISATIONS ET DÉFIS	37
L'APPLICATION DE LA LOI À TRAVERS LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES	42
PRATIQUES EXEMPLAIRES	75
PARTIE 3 : INSTITUTIONS FÉDÉRALES QUI ONT FOURNI UNE SOUMISSION	80

Rapport annuel sur
l'application de la
**LOI SUR LE
MULTICULTURALISME
CANADIEN**
2006-2007



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien pour rendre compte au Parlement de l'application de la Loi sur le multiculturelisme canadien dans les institutions fédérales.

Il vise également à mieux nous faire comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de la Loi sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique de la Loi sur le multiculturelisme canadien.

Cette publication est disponible sur demande en médias substitués.

Pour obtenir d'autres exemplaires, prière de vous adresser au :

Patrimoine canadien
Multiculturelisme, Bureau national
15, rue Eddy
1^{er} étage
Gatineau (Québec)
K1A 0M5

Téléphone : 819-953-1970
Numéro sans frais : 1-888-77-MULTI
ou
Télécopieur : 819-997-0880
ATS : 819-997-3123

Courriel : Multi_Canada@pch.gc.ca

Le présent document est aussi disponible sur le site du multiculturelisme de Patrimoine canadien : www.multiculturelisme.pch.gc.ca

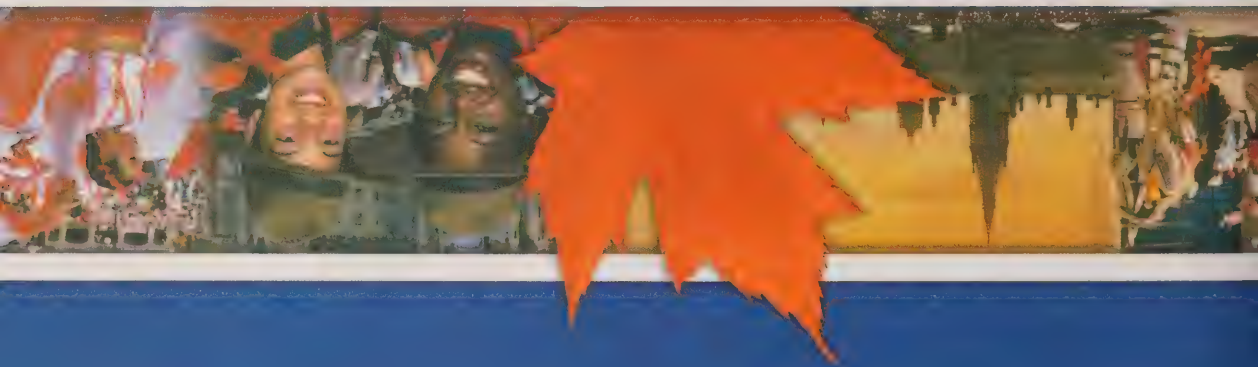
© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2008

N° de catalogue CH31-1/2007

ISBN 978-0-662-05102-2



Rapport annuel sur
l'application de la
**LOI SUR LE
MULTICULTURALISME
CANADIEN**
2006-2007



Promouvoir l'intégration

Annual Report on the Operation of *The Canadian Multiculturalism Act* 2007-2008



CA1
SS170
-061

PROMOTING INTEGRATION





Citizenship and Immigration Canada has published this document to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

Explanations of the Act's provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This Report is available in alternative media format upon request.

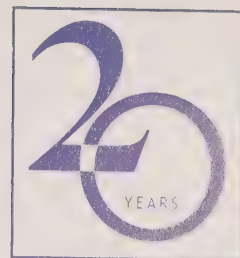
To obtain copies, please contact:

Citizenship and Immigration Canada Distribution Services
Ottawa, Ontario K1A 1L1
Fax: 613-954-2221
Email: Distributionservices-servicesdesdistribution@cic.gc.ca

This document is available on the Citizenship and Immigration Canada website:
www.cic.gc.ca/multi/publctn/index-eng.asp

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2009
Catalogue Number CH31-1/2008
ISBN 978-0-662-06190-8

Annual Report on the Operation of
The Canadian Multiculturalism Act
2007-2008



PROMOTING INTEGRATION

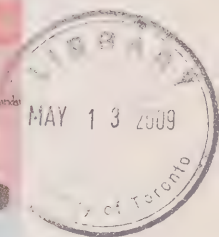


Table of Contents

Foreword by the Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism	iii
Executive Summary	v
Introduction.....	1
Part 1: 20 Years of the <i>Canadian Multiculturalism Act</i>	3
• Diversity in Canada	4
• Building an Inclusive Society	7
• 20 Years of Reporting to Parliament	10
Part 2: The Multiculturalism Program.....	13
• Public Education and Promotion.....	14
• Research and Policy Development.....	20
• Support to Civil Society	21
• Support to Public Institutions	26
• The Way Forward.....	32
Part 3: Implementation of the <i>Canadian Multiculturalism Act</i>	
Across Federal Institutions.....	35
• Key Achievements and Challenges.....	37
• Implementation Across Federal Institutions	45
Federal Institutions that Provided a Submission.....	76



Foreword by the Minister

A few days before Remembrance Day last year, I spoke at a citizenship ceremony at the Canadian War Museum. Fifty men and women from 28 countries took their oath of citizenship and became Canadian citizens.

One thing I noticed immediately was that all of these new Canadians were wearing the Remembrance Day poppy. In fact, I think I saw more poppies in that room than I saw outside on the streets of Ottawa that day. Through the simple act of wearing a poppy while they were being sworn in as citizens, these new Canadians were demonstrating their gratitude and patriotism and their love of this country.

In pledging themselves to Canada's future, they were also honouring our past. They were paying tribute to the Canadians who came before them and sacrificed so they might stand here, today, and join our bright future. They were announcing that our past is now their past. Our traditions, their traditions. Our country, their country.

The oath that citizens take to Canada's Queen commits them to a tradition that stretches back to the *Bill of Rights* (1960), the *British North America Act* (1867), the *Quebec Act* (1774), the *Royal Proclamation* (1763), and further still to *Magna Carta* (1215) - reaffirmed by the *Charter of Rights and Freedoms* in 1982. By means of the oath, they join a millennium-old civic tradition, one that we inherited from

our founders and ancestors, and will pass on to our descendants.

Canada's successful model of multiculturalism and pluralism is no accident. Prudent decisions by our 18th and 19th century founders prior to Confederation created a constitutional framework for Aboriginal rights, minority language rights, and religious freedom that it is our responsibility to maintain.

Immigrants to Canada know from experience how hard won, how rare in history, and how precious our freedoms are. Their commitment should make us even more determined to pass this legacy of freedom on to future generations - stronger and more secure than ever. Their pride should make us more proud, and their gratitude should make us more grateful, to be Canadian. For our government, that is what it means to be inclusive. Not just to welcome new Canadians and to celebrate the heritage they bring with them. But also to include them in the Canadian story. To invite them to write the next chapter.

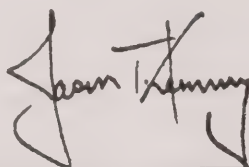
This past year marked an important development in Government policy, when the Prime Minister decided to link Multiculturalism policy and programs with those at Citizenship and Immigration Canada and make me the new Minister responsible for all of these areas.

This brings all the key policy and program elements together and allows for greater coordination between the Government's settlement programs for newcomers and its programs to promote further inclusion, participation and shared citizenship for all Canadians.

The 2007-2008 Annual Report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* marks

two decades since the Act became law, and the 20th time this report has been submitted to Parliament.

The Annual Report demonstrates how the Government continues to respond to Canada's increasing diversity by taking important steps to encourage integration. This is why the report is subtitled "Promoting Integration."

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jason Kenney", is positioned above a horizontal line.

The Honourable Jason Kenney, P.C., M.P.
Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism



Executive Summary

The 2007-2008 report is the 20th report tabled in Parliament detailing the Government of Canada's efforts to implement the multiculturalism policy. It also marks the first multiculturalism annual report to Parliament by Citizenship and Immigration Canada. On October 30, 2008 the Honourable Jason Kenney was appointed Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism. At the same time, responsibility for multiculturalism was transferred from the Department of Canadian Heritage, to the Department of Citizenship and Immigration.

Each of the previous 19 reports to Parliament are snapshots in time that demonstrate government responsiveness to issues of the day impacting Canada's diverse communities. Inside the pages of this 20th report, seven federal institutions describe how they have changed or evolved since the *Canadian Multiculturalism Act* came into force to consider and respond to Canada's increasing diversity, and the pressing need to promote integration.

Since the first Annual Report for 1988-1989, the activities of federal institutions to implement the Act have deepened and become more comprehensive. The Multiculturalism Program has also evolved over time to respond to Canada's changing diversity and to address emerging issues in our increasingly pluralistic society.

During this reporting period, the Multiculturalism Program announced new priorities for the Multiculturalism Program grants and contributions in 2008-2009, focusing on promoting integration,

youth-at-risk, and increasing intercultural understanding. The program guidelines are available online at: www.cic.gc.ca/multi/pgm/index-eng.asp

In 2007-2008, the Government of Canada finalized details for the Community Historical Recognition Program (CHRP) and the National Historical Recognition Program (NHRP). At the end of March 2008, the Government of Canada's ex-gratia symbolic payments of \$20,000 to living Chinese-Canadian Head Tax payers and to persons who were in a conjugal relationship with a now-deceased Head Tax payer totaled over \$12.9 million. Further information about these Historical Recognition programs is available online at: www.cic.gc.ca/multi/rdrss/hrp-eng.asp

In the coming year, the Multiculturalism Program will continue to build partnerships with other federal institutions to enhance implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*, and develop tools to help measure gaps and progress.

Federal institutions across Canada reported achievements and challenges in implementing the *Canadian Multiculturalism Act* during 2007-2008. Submissions were received from 114 institutions including federal departments, Crown corporations, agencies, and offices established to perform a government function through legislation or a Governor in Council appointment.

The majority of federal institutions reporting in 2007-2008 have appointed a senior manager responsible for implementing multiculturalism.

The majority of institutions reported that they did not face barriers or challenges in implementing the Act.

In the past year, 11 federal institutions reported notable achievements that best illustrate the work of their institutions to implement the Act. These include promoting Canadian multiculturalism both at home and abroad, undertaking initiatives to ensure equality of opportunity for the employment of all Canadians, and promoting the full participation of all in Canadian society.

Several institutions have improved services and promoted federal programs to different communities by airing advertising campaigns in multiple languages besides English and French, and through outreach activities. Consultations with diverse communities were held in areas such as commemoration, diversity and official languages, community relations, housing, and banking.

INTRODUCTION

On July 21, 1988, the *Canadian Multiculturalism Act: An Act for the preservation and enhancement of multiculturalism in Canada* received Royal Assent. It was unanimously passed in both the House of Commons and the Senate. While acknowledging Canada's strong legislative framework for human rights, citizenship, and the prevention of discrimination, the legislation enacted into law Canada's multiculturalism policy, outlined a specific mandate for the minister responsible for multiculturalism, and assigned all ministers the authority to implement the policy within their respective mandates.

Under section 8 of the *Canadian Multiculturalism Act*, the minister responsible for multiculturalism is required to prepare and table in Parliament an annual report on the operation of the Act. The Report highlights activities carried out across federal institutions and results achieved in the previous fiscal year, in this case April 1, 2007 to March 31, 2008.

On October 30, 2008 the Honourable Jason Kenney was appointed Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism. At the same time, responsibility for multiculturalism was transferred from the Department of Canadian Heritage, to the Department of Citizenship and Immigration.

The 2007-2008 report is the 20th report tabled in Parliament detailing the Government of Canada's efforts to implement the multiculturalism policy. It also marks the first multiculturalism annual report to Parliament by Citizenship and Immigration Canada.

This report is divided into three parts.

Part 1 details Canada's shifting demographics related to diversity, demonstrates the evolution of federal practices in twenty years of implementing the *Canadian Multiculturalism Act*, and looks back on twenty years of reporting to Parliament.

Part 2 highlights the main achievements of the Multiculturalism Program in the past year.

Part 3 describes key achievements and challenges as federal institutions carry out their activities in a way that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada and provides an overview of various initiatives undertaken across federal institutions to implement the *Canadian Multiculturalism Act*.



2007-2008

Mathieu Da Costa Challenge

Winning Artwork

Ages 13-15

Isabelle Langlois

Title: Un Canada de couleurs,
c'est bien plus beau!

Collège Deschênes-Winn, Des La Rivière

La Rivière, Québec

PART 1:

20 Years of the *Canadian Multiculturalism Act*

Highlights:

- The 20th anniversary of the *Canadian Multiculturalism Act* in 2008 presents an opportunity to look back on the past 20 years of reporting and look forward to Canada's growing diversity as an important part of Canadian society.
- Data from the 2006 Census is clear: the Canadian population is increasingly diverse and according to Statistics Canada projections, the racial, ethnic, linguistic and religious diversity of the country will continue to increase - underscoring the pressing need to promote integration.
- On the occasion of this 20th edition of the Annual Report, federal institutions were asked how their institution has changed or evolved to respond to Canada's increasing diversity and to create an inclusive society in which Canadians of all backgrounds can participate. Responses from seven federal institutions are included. Their responses demonstrate that federal institutions have taken Canada's multicultural reality into consideration in a wide range of areas such as economic, social, international and government affairs.
- As the diversity of Canada has changed, so has the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*. During the late 1980s and early 1990s institutions focused on building awareness of multiculturalism and examining existing policies to ensure they corresponded with the principles of the Act. In subsequent years, federal institutions focused on ensuring their practices were open to all. Today, many federal institutions are focusing on activities aimed at integration.

The 20th anniversary of the *Canadian Multiculturalism Act* presents an opportunity to look back on the past 20 years of reporting and look forward to the future of multiculturalism as an intrinsic part of Canadian society. Part 1 of the 2007-2008 annual report reflects on the years since the Act received Royal Assent and how multiculturalism has changed and continues to evolve to adapt to changing social realities.

As part of this retrospective the following pages will detail Canada's shifting demographics related to diversity and will demonstrate the evolution of federal practices to recognize and promote the understanding of multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian heritage and identity.

Diversity in Canada

Data from the 2006 Census is clear: the Canadian population is increasingly diverse and according to Statistics Canada projections, the racial, ethnic, linguistic and religious diversity of the country will continue to increase. These changes present new challenges to government institutions as the needs of Canadians also change with the diverse population.

Canada's history is built upon three key elements of diversity. The first element is the Aboriginal population, which includes First Nations, Inuit and Métis. The second element is linguistic duality, with French and English as official languages. The third element is Canada's ethnic, racial, cultural and religious diversity. All are united in the institutions of our parliamentary democracy.

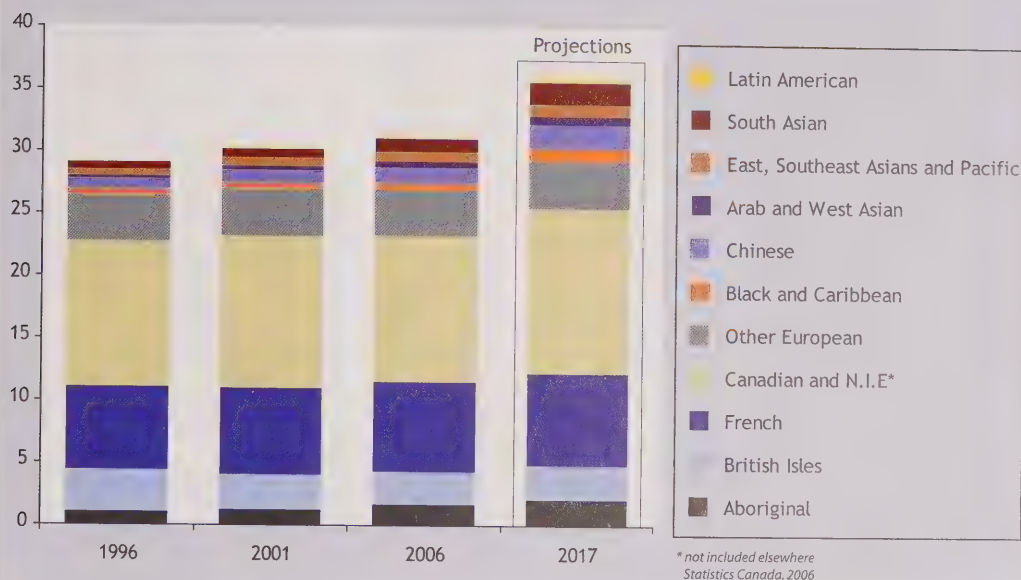
The 2006 Census enumerated 1,678,200 individuals who reported Aboriginal ancestries, either alone or in combination with other origins. Descendants of the First Peoples of Canada represented 5.4% of the country's total population. The past decade has seen a significant

increase in the number of people who identified themselves as Aboriginal. Between 1996 and 2006 this number grew by 45 percent, and is nearly six times greater than the 8 percent rate of population increase for non-Aboriginal Canadians. Almost half (48 percent) of the Aboriginal population consists of children and youth aged 24 and under.

The mother tongue of the large majority of Canadians is identified as English or French. In 2006, 67 percent of the population reported English as their mother tongue, while 22 percent indicated French. Also, over a million people (3 percent of the population) listed Chinese as their mother tongue. Italian and German were each reported by another 2 percent of the population. Punjabi, Spanish, Portuguese, Polish, Arabic, Tagalog, and Ukrainian were each reported by close to 1 percent of the overall population.

Immigration to Canada has increased the ethnic diversity of the nation's population. The 2006 Census reported more than 200 different ethnic

**Figure 1: Diversity in Canada
1996-2006, and 2017 projections**



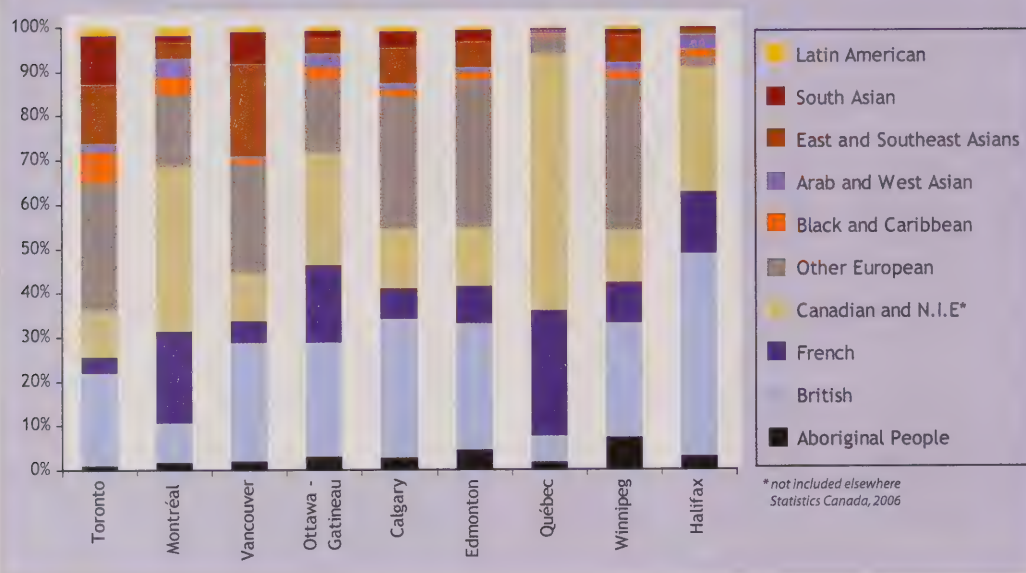
origins. Ethnic origin refers to the ethnic or cultural origins of the respondent's ancestors, usually more distant than a grandparent. The largest group reported Canadian as their ethnic ancestry (just over 10 million), either alone (5.7 million) or with other origins (4.3 million). The other most frequently cited origins were English (6.6 million), French (4.9 million), Scottish (4.7 million), Irish (4.4 million), German (3.2 million), Italian (1.4 million), Chinese (1.3 million) North American Indian (1.3 million), Ukrainian (1.2 million) and Dutch (1.0 million).

The incidence of people reporting multiple ethnic ancestries has also risen since the last census. In 2006, 41.4 percent of the population reported more than one ethnic origin, compared

to 38.2 percent in 2001 and 35.8 percent in 1996. In 2006, 47.6 of the Canadian-born population reported more than one ethnic origin, compared with 17.2 percent of the foreign-born population. The incidence of people reporting multiple ethnic origins may be explained by an increased number of marriages and common-law unions among ethnic groups and a heightened awareness of family heritage.

Diversity in Canada can also be expressed in terms of religion. According to growth trends established between 1991 and 2001, the non-Christian population in Canada is expected to experience an unprecedented growth between 2001 and 2017. Among non-Christian faiths, the Muslim, Hindu and Sikh religions are expected to

**Figure 2: Diversity in Census Metropolitan Areas (CMAs)
(Composition of the Largest CMAs, 2006)**



see their membership increase by 145 percent, 92 percent and 72 percent respectively. Christianity continues to be the numerically most important religion in Canada.

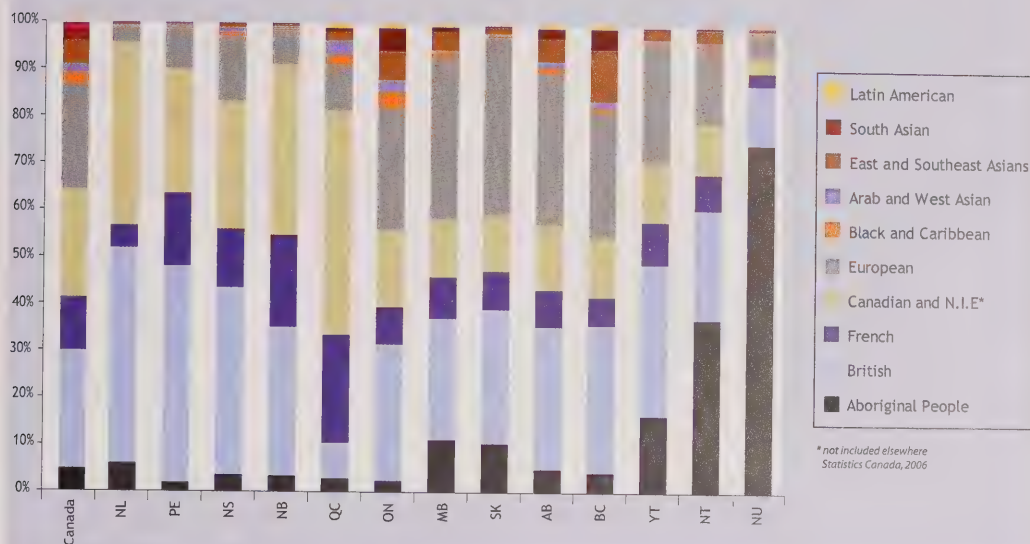
Most of Canada's visible minority population (95.9 percent) live in or around urban centres, also referred to as census metropolitan areas. A census metropolitan area is an area consisting of one or more neighbouring municipalities situated around a major urban core. In 2006, almost three-quarters of Canada's visible minority population lived in the census metropolitan area of Toronto (2.2 million), Vancouver (875,000) or Montreal (590,000). In addition to this, the census metropolitan areas of Calgary, Ottawa-Gatineau, Edmonton and Winnipeg were each home to at least 100,000 visible

minorities. Increasingly, visible minority communities are moving from the urban core to suburb and exurb communities.

More information on the 2006 Census results on ethnicity and visible minority characteristics of the Canadian population are available in the analytical report entitled "Canada's Ethnocultural Mosaic, 2006 Census", Statistics Canada, Catalogue No. 97-562-X, available at: www12.statcan.ca/english/census06/analysis/ethnicorigin/index.cfm

Definitions regarding diversity-related characteristics of the Canadian population and the geographical units used in the census are available in the 2006 Census definitions at: www12.statcan.ca/english/census06/analysis/ethnicorigin/definitions.cfm

**Figure 3: Diversity in the Provinces and Territories
(Composition of the Provinces and Territories, 2006)**



Building an Inclusive Society

Canada's diversity is seen as strengthening the country by building an inclusive society which values differences and fosters a sense of belonging.

The *Canadian Multiculturalism Act* reaffirms multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian society. It encourages federal institutions to uphold longstanding values of respect, fairness, and equality with respect to members of diverse groups. The Act helps protect the rights of all Canadians, fosters the full participation of all members of society, celebrates Canada's diverse heritage, and recognizes the vast contributions of all Canadi-

ans regardless of their ethnic, cultural, racial, religious, and linguistic backgrounds. It encourages federal institutions to respond to the needs of all Canadians of all backgrounds in their programs, policies, and services.

The first Annual Report to Parliament, for 1988-1989, stated that the report presented an opportunity to reflect on the degree to which federal institutions were aware of the Act, understood the policy, and were taking steps to apply it.

On the occasion of this 20th edition of the Annual Report, federal departments, agencies

and Crown corporations were asked how their institution had changed or evolved to consider and respond to Canada's increasing diversity and to create an inclusive society in which Canadians of all backgrounds can participate. Their responses demonstrate that federal institutions have taken Canada's multicultural reality into consideration in a wide range of areas such as economic, social, international and government affairs.

Consistent with the *Canadian Multiculturalism Act*, several federal institutions have described how they are now sensitive and responsive to this reality in areas such as policy and program development, service delivery, consultations and employment opportunities. The following is a sample of the responses received from federal institutions:

CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY (CFIA)

"Since the Canadian Food Inspection Agency's inception in 1997, Canada's demographic make-up has been changing at a fast pace. With immigration continuing to increase and accounting for a large percentage of the country's population, the Agency has found itself facing demands for a larger variety of ethnic and imported foods from an ever increasing number of countries. This demand, coupled with increasing globalization has meant that the Agency has had to change and evolve at a fast pace to keep up with consumers needs.

To sustain the demand for this large variety of foods, Canadian imports and exports that are subject to CFIA regulation have increased by 45.6 percent in the past eleven years. At this

point in time, a large proportion of the food that is imported into Canada is coming from developing countries which have emerged as trading partners in recent years because of the rise in immigration from these parts of the world."

CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE (CSIS)

"Since the inception of CSIS in 1984 as a separate employer, which derived from the RCMP, our workforce has evolved from a homogenous white male environment into a multicultural and diverse employer which represents a large cross-section of the Canadian population.

We have gone from being very secretive to becoming more transparent. In order for CSIS to continue protecting Canada's national security interests and the safety of all Canadians, we needed to reflect this diversity and have achieved this by building relationships with our clients and by communicating our role so they may attain a better understanding of our organization.

As Canadians we all have a role to play in order to combat today's threat environment."

DEPARTMENT OF CITIZENSHIP AND IMMIGRATION (CIC)

"The Department of Citizenship and Immigration's (CIC) Settlement Program is an integral part of Canada's immigration system and of fulfilling the Government of Canada's goal for a diverse society that promotes linguistic duality and social inclusion. As such, CIC's Settlement Program plays a major role in supporting immigration, multiculturalism and diversity by supporting newcomers in their settlement



toward longer-term integration in Canada. Over the years, CIC's support for the integration of newcomers to Canada has evolved along with the changing needs of this diverse population.

The Settlement Program is aligned with CIC's mission and is central to fulfilling one of the Department's strategic objectives – *successful integration of newcomers into society and the promotion of Canadian citizenship*, which indirectly supports government-wide priorities for diversity and multiculturalism in Canada.

While Canada has reaped the benefits of immigration, issues and challenges in newcomer settlement are ever-present. Evolving economic and social factors, as well as emerging domestic and global issues continue to impact newcomers and place pressure on CIC to sustain settlement programming that is flexible enough to adapt to changes and responsive enough to meet the emerging needs of newcomers. Recently, CIC developed a modernized approach to supporting successful settlement that aims to better respond to newcomer needs and address the barriers newcomers face in the current economic, social and cultural landscape in Canada. This new approach involves increased flexibility, efficiency, accountability and planning, while focusing on assessing needs and enhancing outcomes.

On October 30, 2008, the responsibility for multiculturalism was transferred from the Department of Canadian Heritage to CIC. The transfer of the Multiculturalism Program to CIC will allow for greater coordination between the Government's settlement programs for

newcomers and its programs to promote further inclusion, participation and shared citizenship."

DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE/CANADIAN FORCES (CF)

"The face of the Canadian Forces is changing rapidly. We are becoming more and more a multi-ethnic and multi-cultural force. Of the last 7,002 new recruits into the CF the demographics have shifted markedly. Of those 7,002 new members they are: Women 15%; Aboriginal People 4%; Visible Minorities 8% and Persons with Disabilities 2%. The need to reflect Canadian diversity in the Canadian Forces is mission critical. (...)"

TELEFILM CANADA

"Telefilm Canada's role in Canadian society resonates with key aspects of the Multiculturalism Policy. Since its origins in 1967, the Corporation has been supporting creators from various communities in the development and promotion of audiovisual productions that reflect the diversity of Canada. In this way, Telefilm has contributed to fostering full participation of all members of society, celebrating Canada's diverse heritage, and enhancing understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society. Through the support of a portfolio of projects that reflect a diversity of format, genre, budget, content and talent, Telefilm Canada has made it possible for Canadian screenwriters, directors, producers, distributors, technicians, performers and new media creators to pursue careers in Canada, and to work in their region and in the official or Aboriginal language of their choice. In recent

years, Telefilm has played a significant role in the development of industry professionals from Canada's Aboriginal, cultural and official-languages minority communities. (...) Policies at Telefilm Canada have also developed over time alongside Canada's evolving legislative framework. (...)"

VIA RAIL

"VIA Rail's market is becoming more diverse; not only in terms of the expansion of our international marketing efforts abroad, but also here at home. In response to the increasingly diverse multicultural make-up of the Canadian market, VIA has successfully tailored its services and product offerings to accommodate specific needs and desires of its customers. This has touched various elements of our services including menu offerings and in the recognition and acceptance of varying religious and cultural traditions.

Similar changes and accommodations have arisen in response to the increased cultural and religious diversity found in our workforce. (...) VIA's internal policies have changed over the years and will continue to evolve in response to this trend..."

WESTERN ECONOMIC DIVERSIFICATION CANADA (WD)

"Western Economic Diversification Canada is proud of its contributions to multiculturalism under the *Canadian Multiculturalism Act*. Since 1988, the department has demonstrated a commitment to investing in projects and research aimed to better understand and create a modern western economy, which is diverse, accessible and inclusive of all Canadians. At a departmental level, WD strives to ensure the same commitment by constantly strengthening its internal policies and approaches to capitalize on the benefits of an inclusive, multicultural society."

20 Years of Reporting to Parliament

For 20 years, the main focus of the annual report on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act* has been reporting on the activities of the federal government during the previous year. While the report structure has changed, two elements have remained constant: information about multiculturalism programming, and information about what federal institutions are doing to implement the Act. Reporting on the activities of departments, agencies and Crown corporations has always formed a major component of the document.

"As society evolves, Canada's multiculturalism policy continues to evolve and respond to emerging challenges."

*Former Secretary of State
(Multiculturalism and Canadian Identity)
Jason Kenney*

*Speech at the Colloquium on
Strengthening Canadian Identity in
a Safe and Secure Canada
(Circle of Canadians). May 21, 2008*



As the diversity of Canada has changed, so has the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*. Since the first report for 1988-1989, the activities of federal institutions to implement the Act have deepened and become more comprehensive. Institutions' activities to foster the full participation of all Canadians economically, socially and culturally have grown over time. For example, during the late 1980s and early 1990s institutions focused on building awareness of multiculturalism and examining existing policies to ensure they correspond with the principles of the Act. In subsequent years, federal institutions focused on ensuring their practices were equitable, accessible, inclusive, and free from systemic barriers. Today, many federal institutions are focusing on activities aimed at integration, accommodation, and participation.

Beyond reporting from federal institutions, the content of the Annual Report has also frequently reflected issues of the day. From 1988 to 2007, annual reports have described how federal institutions have addressed or understood the issues of the day within the context of Canadian multiculturalism. Previous annual reports have described struggles among Canadians with the concept of multiculturalism, federal responses to the impact of domestic and international crises on multicultural communities, and hate, racism and discrimination. In all cases, each Annual Report represents a snapshot in time. They illustrate sensitivity and responsiveness on the part of the federal government to Canada's multicultural reality, and to expanding or revising policies, programs and practices to consider this reality.

Canada has changed significantly since 1988. Multiculturalism programming has also undergone changes over 20 years of reporting to Parliament. At the time of the first report to Parliament for 1988-1989, multiculturalism funding spanned three programs addressing race relations and cross-cultural understanding, heritage cultures and languages, and community support and participation. Following a review of multiculturalism programming activities, a renewed program mandate was launched in 1997 with three program goals: social justice, civic participation, and identity. From 2002-2005 the Program had funding priorities to foster cross-cultural understanding, combat racism and discrimination, promote shared citizenship, and make Canadian institutions more reflective of Canadian diversity. In 2008, program priorities shifted to support economic, social, and cultural integration of new Canadians and ethnocultural communities, facilitate programs for at-risk youth, and promote intercultural understanding and Canadian values of democracy, freedom, human rights, and rule of law.

Canada's approach to multiculturalism has often been described using metaphors which have also changed over time: from the "cultural mosaic" of the 1970s, to a "level playing field" in the 1980s, to "belonging" in the 1990s and early 2000s, and to the current "harmony-jazz." Harmony-jazz captures the spirit of integration in a Canadian context - harmonious interaction between and among communities, anchored in the structure of Canadian values, within which pragmatic improvisation facilitates a dynamic of integration and accommodation to ensure the full participation of all in Canadian society.



2007-2008
Mathieu Da Costa Challenge
Winning Artwork
Ages 9-12

Kanika Lawton
Title: Celebrate Canada's
Diverse Heritage

Kath McDevitt Elementary School
Wm Meadows, British Columbia

The Multiculturalism Program

Highlights:

- As in previous years, the Multiculturalism Program continues to undertake public education initiatives, conduct research and policy development, and undertake activities to support civil society and public institutions.
- In February 2008, the Government of Canada celebrated Black History Month by marking the 175th anniversary of the *British Imperial Act* of 1833, which abolished slavery throughout the British Empire.
- Details were finalized for both the Community Historical Recognition Program and the National Historical Recognition Program. The Historical Recognition Programs respond to the Government of Canada's commitment to recognizing and commemorating the historical experiences of cultural communities affected by immigration restrictions and wartime measures which were applied in Canada, and to educate Canadians in this regard. Further information about Historical Recognition programs is available online at: www.cic.gc.ca/multi/rdrss/hrp-eng.asp
- New program priorities for grants and contributions funding were announced for the Multiculturalism Program. Program guidelines are now available online at: www.cic.gc.ca/multi/pgm/index-eng.asp

Introduction

The Multiculturalism Program promotes an awareness of and aims to address barriers related to ethnicity, race, culture and religion, and aims to remove barriers that prevent the full participation of all Canadians in Canadian society. The Program encourages federal institutions to examine their policies, programs and outreach activities and supports their obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*. The Multiculturalism Program also strengthens partnerships with other levels of government,

institutions, individuals and community groups in order to respond to Canada's changing diversity.

As in previous years, the Multiculturalism Program continues to undertake public education initiatives, conduct research and policy development, and undertake activities to support civil society and public institutions. The remainder of this chapter will describe activities undertaken in 2007-2008 among these four areas.

Public Education and Promotion

The outreach and promotion activities of the Multiculturalism Program encompass initiatives that raise awareness, understanding and inform public dialogue about multiculturalism and eliminating all forms of racism. In collaboration with public and private partners in the educational sector as well as community groups, the Multiculturalism Program produces and disseminates educational materials and organizes events and activities geared toward combating racism and strengthening cross-cultural understanding. It reaches out to youth through activities such as the *Racism. Stop It!* National Video Competition, the Mathieu Da Costa Challenge, and to the general public through culturally diverse initiatives such as Black History Month, Asian Heritage Month and Canada's participation in the Task Force for

International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance and Research. The following section highlights some of the activities carried out in 2007-2008.

BLACK HISTORY MONTH

Black History Month, celebrated every February, provides an opportunity to discover and recognize the key role played by Canadians of African and Caribbean origin in the history of our country. Canadians across the country are invited to participate in the celebrations and events honouring the contribution of this community to the building of Canada.

In 2008, Black History Month marked the 175th anniversary of the *British Imperial Act*, which abolished slavery throughout the British Empire.



In 1793, Governor John Graves Simcoe's Act on the abolition of slavery was enacted in Upper Canada. This Act was a step towards the total eradication of slavery: for instance, it formally prohibited the introduction of slaves in Upper Canada and allowed the granting of freedom to all slaves aged 25 or over. Upper Canada thus became a haven for runaway slaves.

Approximately 30,000 black people took refuge in Canada between 1800 and 1865 through the Underground Railroad. The *British Imperial Act*, which received Royal Assent in 1833 and became law the following year, abolished slavery in all British colonies. In 2008, Black History Month celebrated Canada's contribution in the fight against slavery.

A number of activities were organized across the country to celebrate this important anniversary. Follow the North Star, a musical and cultural public education presentation, produced in collaboration with Canadian actor and producer Anthony Sherwood, was created specifically to honour the memory of the millions who suffered, and pay tribute to the courage and moral convictions of the Canadian heroes who campaigned for the abolition of slavery. Local showings were held in Halifax, Montréal, Toronto and Vancouver. Approximately 1,000 people saw Follow the North Star throughout the country.

The photo exhibit "On The Road North — Black Canada and the Journey to Freedom" was developed by the **Parks Canada Agency**, in cooperation with the Multiculturalism Program. It showcases people, locations and events that

provided an exceptional and lasting contribution to Canadian history, as selected by the Historic Sites and Monuments Board of Canada, and that are also of significance to Canada's Black community. The exhibit is hosted by the Virtual Museum of Canada, and can be found at www.virtualmuseum.ca/blackhistory/index.html.

Black History Month was launched on Parliament Hill, in the presence of approximately 300 people, including the Honourable Jason Kenney, former Secretary of State (Multiculturalism and Canadian Identity), Members of Parliament, diplomatic representatives, as well as community and institutional leaders. Guests were treated to a presentation of *Ebony Road: An African Canadian Journey*, a historical play written by Barbary Brockmann, directed by Dale Haward and featuring students from the Fisher Park High School, in Ottawa. The play tells the story of Canadians of African and Caribbean origin in Canada through monologues recited by historical figures such as Mathieu Da Costa, Josiah Henson, John Ware, Viola Desmond and Willie O'Ree.

An educational tour also traveled across Canada, featuring Maryse Legagneur's film *Au nom de la mère et du fils* (In the Name of the Mother and the Son). The film depicts the life of a family who moved to Canada from Haiti to raise two sons and paints a portrait of life in the Montreal neighbourhood of Saint-Michel. The film illustrates a quest for hope and freedom and portrays a prejudice affecting young Quebecers of Haitian origin.

At the Louis Riel School, in Winnipeg, some students who are African refugees were deeply moved by the message of peace conveyed in the movie. As director Maryse Legagneur said, "They mentioned how good it felt for them to see black Canadian role models come to their school with a message of peace. It gave them courage and hope, as they continue to try and integrate in this country and take the place to which they are entitled." [translation]

Throughout Black History Month, the Multiculturalism Program worked closely with several partners, such as Anthony Sherwood, Karolyn Smardz-Frost, Black History Ottawa, and the Haitian, Caribbean and Afro-Canadian International Documentation and Information Centre. Their involvement helped make the 2008 edition of Black History Month a success.

THE RACISM. STOP IT! NATIONAL VIDEO COMPETITION

The *Racism. Stop It!* National Video Competition encourages youth aged 12 to 18 to create a video expressing their thoughts on eliminating racism. In 2007-2008, 1,956 youth participated in the competition resulting in a record 503 video entries from across Canada. Thirty anti-racism workshops were held in partnership with the **National Film Board of Canada** to promote participation in the nation-wide contest.

Winners were awarded a three-day, all-expenses paid trip to Canada's Capital Region. The winning schools received a Panasonic Digital Palmcorder Multicam Camcorder, courtesy of Panasonic Canada.

"A great way to make students aware of the world around them and teach them that they can make a positive difference."

*Anonymous quote
(2008 National Video Competition Survey).*

"We had a great time! We couldn't have asked for much more. It was truly a great experience for all! I had many positive comments from my students and parents during the trip and upon our return. Hats off to all at Canadian Heritage. You have a great program here!"

*Anonymous quote
(2008 National Video Competition Survey).*

The 10 winning videos were edited into 30-second public service announcements that were broadcast on **CBC/Radio-Canada**.

The *Racism. Stop It!* National Video Competition was a success thanks to the collaboration of our partners, CBC/Radio-Canada, Panasonic Canada Inc., Canada Post, the National Film Board of Canada, the Canadian Museum of Civilisation and Les Suites Hotel Ottawa.

Winning videos can be viewed at:
www.march21.gc.ca

ASIAN HERITAGE MONTH

The month of May marks Asian Heritage Month and in acknowledgement of the diversity and the long and rich history of Asian Canadians, the Multiculturalism Program develops a series of activities each year with key cultural groups and other partners such as the Ottawa Asian Heritage Month Society. It provides an opportunity for Canadians across the country to reflect on and celebrate the contributions of Asian-Canadians to the growth and prosperity of Canada.

To commemorate the 60th anniversary of the Repeal of the *Chinese Immigration Act* of 1923, and the 50th anniversary of the Election of the First Chinese Canadian Member of Parliament, Douglas Jung, a special screening for the general public was held in the National Capital Region showcasing the production, *I Am The Canadian Delegate*. This documentary, produced and directed by Wesley Lowe, traces the life of Douglas Jung (1924-2002), a decorated World War II veteran, Canada's first Chinese Canadian Member of Parliament and Canada's delegate to the United Nations. The screening and reception were held at Library and Archives Canada in Ottawa, Ontario and reached approximately 400 viewers.

The Multiculturalism Program also sponsored eight other film screenings across the country. Events were held in the following locations: Charlottetown, Prince Edward Island; Moncton

"Anything that increases awareness of our own country is valuable! MDC challenge introduces kids to a whole bunch of valuable notions:

1. we have heroes, 2. our heroes are a reflection of our diversity since our countries inception. This is one of the most important things I do in Language Arts each year."

*Anonymous quote
(2008 Mathieu Da Costa Challenge Survey).*

and Fredericton, New Brunswick; Toronto, Ontario; Brandon and Winnipeg, Manitoba; Yellowknife, Northwest Territories; and Vancouver, British Columbia.

THE MATHIEU DA COSTA CHALLENGE — NATIONAL WRITING AND ARTWORK CONTEST

The Mathieu Da Costa Challenge — National Writing and Artwork Contest provides the opportunity for youth aged 9 to 18 to discover and celebrate the contributions made by Canadians of Aboriginal, African and other backgrounds. In 2007-2008, the Multiculturalism Program received over 1,100 entries from youth across Canada making this year's competition one of the most successful to date.

The 2008 Challenge was a success thanks to the collaboration of our partners, the Canadian Library Association, the Historica Foundation of Canada and the Parks Canada Agency.

In 2008, the awards ceremony was held in Québec City to commemorate the 400th Anniversary of the founding of the City of Québec; an anniversary that has Canada-wide significance. This celebration showcased 400 years of French civilization in North America, and four centuries of Québec as a meeting place for people of diverse ethnic and religious backgrounds. Youth were encouraged to consider using the theme of Québec City's 400th anniversary in their contest entries. More information can be found at: www.mathieudacosta.gc.ca

TASK FORCE FOR INTERNATIONAL COOPERATION ON HOLOCAUST EDUCATION, REMEMBRANCE, AND RESEARCH

The Task Force for International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance and Research (ITF) was established in 1998, and consists of representatives of states and numerous non-governmental organizations dedicated to placing the support of political and social leaders behind the need for Holocaust education, remembrance, and research, both nationally and internationally.

In the spring of 2007, Canada decided to seek membership in the ITF and was granted Observer status in June of the same year.

The ITF membership process takes place in three stages. The Multiculturalism Program, in conjunction with the Council of Ministers of Education, Canada (CMEC) completed a Baseline Study on Holocaust Education, Remembrance and Research in Canada in spring 2008. The Baseline Study is a requirement to move forward to the next stage of membership, Liaison status.

Information for Canada's Liaison Baseline Study was provided by institutions across the federal government, provincial and territorial ministries of education and civil society organizations. The intention was to develop a Baseline Study that provides a broad picture of the state of Holocaust education, remembrance and research in Canada.

Canadian involvement in the ITF is a symbol of an ongoing commitment to fighting all heinous acts based on race, religion or ethnicity. In this area, Canada has a robust legal framework as well as a long history of involvement and support for initiatives that raise public awareness and understanding on a range of issues aimed at combating racism, discrimination and hate crimes.



Historical Recognition Programs

The Government of Canada also works to ensure that Canadians have a sense of their Canadian identity through engagement and inclusion initiatives, such as the Historical Recognition Programs.

The Historical Recognition Programs respond to the Government of Canada's commitment to recognizing and commemorating the historical experiences of cultural communities affected by immigration restrictions and wartime measures which were applied in Canada, and to educate Canadians in this regard. The Government of Canada believes that these programs will help to bring closure to the affected communities who have made significant contributions to the shaping of this country.

CHINESE HEAD TAX

In 2006, Prime Minister Stephen Harper offered a full apology to Chinese-Canadians for the Head Tax and expressed deep sorrow for the subsequent exclusion of Chinese immigrants. The *Chinese Immigration Act* of 1885 imposed a Head Tax on Chinese newcomers until 1923, after which Canada's *Immigration Act* of 1923 effectively banned Chinese immigrants until 1947. Similarly, a Head Tax was imposed on Chinese immigrants to Newfoundland and Labrador from 1906-1949.

The apology was offered in recognition of the stigma and hardship the Head Tax caused

the Chinese community to experience and to formally turn the page on an unfortunate period in Canada's past. Tied to the formal apology, the Government of Canada provides *ex-gratia* symbolic payments of \$20,000 to living Head Tax payers and to persons who were in a conjugal relationship with a now-deceased Head Tax payer.

At the end of March 2008, the Department of Canadian Heritage had received a total of 802 applications (53 applications from Head Tax payers and 749 applications from conjugal partners) and made 646 *ex-gratia* payments to eligible applicants (46 payments to Head Tax payers and 600 payments to persons who were in a conjugal relationship with now-deceased Head Tax payers), for a total of \$12,920,000. The final number of applications and the full amount issued for Chinese Head Tax *ex gratia* symbolic payments will be available for the 2008-2009 Annual Report.

COMMUNITY HISTORICAL RECOGNITION PROGRAM AND NATIONAL HISTORICAL RECOGNITION PROGRAM

In 2007-2008, the Government of Canada finalized details for the Community Historical Recognition Program (CHRP) and the National Historical Recognition Program (NHRP).

The CHRP provides funding for community-based projects that allow those communities affected by wartime measures and immigration restrictions that were applied in Canada to

have their experiences acknowledged in a way that is meaningful to them, and to promote their respective contributions to the shaping of Canada. Eligible projects include monuments, commemorative plaques, educational material and exhibits.

The NHRP funds federal initiatives to educate Canadians, particularly youth, about Canada's history linked to wartime measures and immigration restrictions.

Overall, the CHRP and NHRP will allow the Government of Canada to respond positively to requests of affected cultural communities to make their stories known to their fellow Canadians, contributing to increased cross-cultural understanding and social cohesion within our society.

For more information on Historical Recognition Programs please visit the following website: www.cic.gc.ca/multi/rdrss/hrp-eng.asp

Research and Policy Development

The Multiculturalism Program continued in 2007-2008 to conduct research and seek policy partnerships, domestically and internationally, to enrich our understanding of Canadian multiculturalism.

The Research Group is a part of the Multiculturalism Program that provides research products and services for policy and program development. The Group supports evidence-based approaches to multiculturalism policy and programming.

The Group's research cycle extended for two fiscal years, 2006-2008. In 2007-2008, the focus was on dissemination of research and knowledge sharing, as the Group worked with partners in government, academia, and the voluntary sector to disseminate its research products through conferences, events and research seminars and publications.

The following are examples of different activities that were either organized by the Group or in which the group actively participated, in 2007-2008.

The 12th International Metropolis Conference

MELBOURNE, AUSTRALIA

The 12th International Metropolis Conference was held in Melbourne, Australia in October 2007. Over 600 delegates from 40 countries attended this conference which provided a forum to foster the exchange of knowledge and encouraged dialogue among researchers, policy-makers and community representatives on multiculturalism and diversity.

As a major partner and stakeholder in the Metropolis Project, the Multiculturalism Program played a key role in this conference by



organizing three workshops. The first workshop focused on methods that could be adopted to measure anti-racism initiatives. The second workshop explored the issue of public responses to affirmations of religious identity. The third session examined issues relating to migration and inclusion of Aboriginal youth.

Notably, the Honourable Jason Kenney, former Secretary of State for Multiculturalism and Canadian Identity, delivered a policy address.

Forum on Religious Diversity

GATINEAU, QUÉBEC

On February 27, 2008 the Research Group, in collaboration with Canadian Heritage, organized a forum entitled *Religious Diversity in Canada*. The purpose of this event was to showcase research commissioned by the

Research Group on religious diversity in Canada, and build on findings in order to generate discussions for policy development.

The full-day event featured three panel discussions that explored key issues related to religion and faith in Canada, and engaged in dialogue to explore realities and to dispel myths surrounding religious minorities in the country. Speakers at the forum included academic researchers, community members and senior departmental officials. More than 100 participants across the federal government attended the forum.

Of interest, a special publication of Canadian Diversity Magazine entitled "*Religious Diversity and Canada's Future*" was released by the Association for Canadian Studies in partnership with the Research Group, and was widely distributed at the event.

Support to Civil Society

The Multiculturalism Program provides financial assistance (grants and contributions) to civil society through project funding, in order to facilitate and strengthen support for economic, social and cultural integration in Canada. These projects address issues affecting ethnocultural and racial communities with the goal of fostering increased participation in society, while addressing issues such as discrimination and racism. The following are some examples of the initiatives funded by the Multiculturalism Program through grants and contributions fund-

ing in 2007-2008. The examples illustrate the program's efforts to address the specific needs of local communities in a number of diverse regions across Canada.

Quebec Soccer Federation

MONTREAL, QUÉBEC

The Quebec Soccer Federation, in partnership with the Fédération Internationale de Football Association (FIFA), launched an awareness campaign called "Non au racisme sur mon

terrain" ("no to racism on my turf") during the U-20 World Cup, held in Canada in 2007, inviting its 175,000 members and 18 regional associations to take a stand against racism and discrimination.

Officials made a clear statement against racism, and young players all over the province took action by signing a personal declaration by which they committed to report any act of racism they may witness, and see to it that sanctions are subsequently applied. The Quebec Soccer Federation presented the most significant messages on FIFA Day, on July 15, 2007, at Montréal's Olympic Stadium. These messages were integrated in a brochure distributed across the Quebec Soccer Federation, and a thematic workshop on intercultural relations was held for members, coaches, referees and volunteers to make sure this commitment towards providing racism-free environments to play soccer would not end with the campaign. The Multiculturalism Program contributed \$24,000 in funding for this initiative.

Francophone Immigration in Atlantic Canada

NOVA SCOTIA AND PRINCE EDWARD ISLAND

Many francophone minority communities have recently adopted immigration strategies as a means to address population decline and to generate economic development opportunities. In 2007-2008, two projects were undertaken

in Nova Scotia and Prince Edward Island that focused on the integration of newcomers in francophone minority communities.

The Comité de sensibilisation interculturelle, a parent-teacher committee from Prince Edward Island, developed a French-language educational booklet with assistance from the Multiculturalism Program (\$12,000) which focuses on diversity and racism. The resource is comprised of three small booklets which have been assessed by educational professionals as age appropriate and potentially very effective for younger students and interested parents living in a Canadian rural environment to learn about diversity and inclusion, and to appreciate differences.

The Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse undertook a three-month initiative aimed at increasing the cultural competency of members of francophone minority communities in Nova Scotia. This was achieved through multiple activities such as the consolidation of key partnerships, the assessment of the community's needs, the establishment of an inventory of available resources on multiculturalism, and the development of a community action plan. The Multiculturalism Program contributed \$20,000 to this initiative.

It is expected that both projects will result in increasing awareness of diversity and racism, promoting cross-cultural understanding among rural francophone communities, and improving their knowledge and ability to counter intoler-



ant or discriminatory behaviours. Overall, these programs will aim to contribute to a better integration of francophone newcomers and to improve the vitality of francophone minority communities.

Thompson Citizenship Council Inc.: “Strengthening Leadership & Youth Empowerment”

THOMPSON, MANITOBA

The Thompson Citizenship Council is a volunteer organization located in Thompson, Manitoba. It is dedicated to promoting multiculturalism, race relations and human rights education in northern Manitoba. It has promoted positive race relations movements at both local and provincial levels for the last 15 years.

Thompson is a small northern mining city and Census data shows the city is becoming increasingly multi-ethnic. Between 2001 and 2006, the visible minority population increased by almost 70 percent, while the Aboriginal population increased by 16.9 percent. Ethno-racial communities constituted 37 percent of Thompson’s population in 2001 and grew to 41.5 percent by 2006.

Since 2001, the Thompson Citizenship Council documented incidents and expressions of racism towards Aboriginal people and visible minorities in Thompson, including racialized language and slurs, name-calling, fights and bullying.

The Strengthening Leadership & Youth Empowerment project aimed to address the impact of

racism on Aboriginal People and ethnocultural minorities in the schools and the community in and around Thompson. It was co-funded by the Province of Manitoba and received \$31,000 from the Multiculturalism Program over one year. The project’s goal was to increase cross-cultural collaboration on concrete and effective actions to combat racism and to empower students, teachers and the community to effectively address racist behaviours by providing locally relevant anti-racism resources.

The Council developed and delivered 18 interactive, locally relevant workshops as a means to engage youth, community members and local educational institutions. The workshops took place in elementary and secondary schools, local universities and the community as a whole. Approximately 400 participants engaged in learning about diversity and racism, and gained practical skills to help identify strategies to address racism and promote inter-cultural understanding. Workshop participants and community partners collaborated with the Thompson Citizenship Council to organize events around March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

In the future, the Thompson Citizenship Council plans to promote the workshop as a best practice and use it in the community with new students, educators, parents and community partners. It will present the outcomes of this project as a success story and increase public dialogue about racism as a current social issue.

Involve Youth

TORONTO, ONTARIO

Involve Youth is a three-year community action and institutional development initiative by the City of Toronto to address civic engagement and access to decision-making by African-Canadian and other minority youth in public life. The Multiculturalism Program contributed \$136,098 to this initiative, which began in April 2007. The initiative aims to engage four of Toronto's most impoverished neighbourhoods: Steeles-L'Amoureux; Eglinton-East-Kennedy Park; Jamestown; and Lawrence Heights. These neighbourhoods exhibit on average, 26% more poverty, 19% more immigrants, and 42% more racial minority residents than in the city as a whole (2001 Census — Statistics Canada).

Minority youth have played an important role in substantiating the need for this Involve Youth initiative. Their recommendations have been featured in a number of consultation reports and surveys, such as the Toronto Youth Survey, 2005 and the Toronto Community Housing Corporation's Youth Strategy, 2005. Approximately 30 Caribbean and Somali youth who co-developed and participated in the Jamestown Youth Engagement Project, the proto-type model of Involve Youth, reiterated the importance of such initiatives during their December 2005 wrap-up session. A common message that emerged from the various surveys and focus groups over the last three years was that young people want opportunities to be involved and to affect change in their local communities.

The *Involve Youth* project works with local youth and agencies to create neighbourhood-based youth engagement mechanisms that will support minority youth to develop leadership skills to meaningfully participate in local decision making and to connect neighbourhood-specific youth concerns, solutions and initiatives to City Hall. Through the Involve Youth project, youth are supported in order to facilitate the development of the skills, confidence, strategies and knowledge to contribute to public life.

The project is implemented through skill-building and institutional learning field trips where youth are brought together to develop their confidence and skill-set. They are engaged in intergenerational collaboration and dialogue and encouraged to build positive relationships and connections with local adults and community agencies. This initiative also encourages youth-led actions, where activities are designed and delivered in order to allow youth to put into practice the skills and knowledge they are acquiring and to contribute to community-building.

Currently in its second year, the project has firmly established youth groups in three of the four neighbourhoods. The project reports that "skill development activities have assisted young people to develop important decision-making and problem-solving skills, develop meaningful relationships within their groups, and bolster self-esteem. These benefits are known to protect youth against risk-taking behaviours that can have a negative impact on their lives. In this phase, youth have begun recognizing and nurturing their strengths,



interests and abilities and have become increasingly motivated to become involved in activities at a local level.” Currently 70-100 youth are directly engaged in the activities.

Through their engagement in this program, it is expected that youth will make significant contributions to the well-being of their communities. The supporting institutions will also have the benefit of direct access to new perspectives from significant African-Canadian and other minority constituencies, and communities will benefit through the establishment of sustainable youth advisory groups whose perspectives will contribute to a wide range of meaningful consultative and decision-making processes.

Eliminating Racism through Social Inclusion in Central Alberta

CENTRAL ALBERTA DIVERSITY ASSOCIATION

In 2008 the Central Alberta Diversity Association successfully completed a project entitled, *Eliminating Racism through Social Inclusion in Central Alberta*. The initiative was awarded \$183,105 by the Multiculturalism Program and was implemented over three consecutive fiscal years (2005-2008). The project made a strong impact in the rapidly diversifying community of Red Deer and surrounding area, where both immigration and the presence of temporary foreign workers are steadily rising.

The Central Alberta Diversity Association’s initiative included workplace diversity training, a diversity awareness campaign in schools

and in the community, and a video contest on Racial Harmony. The project also included the development of a diversity assessment tool and workplace facilitators’ guide to help Red Deer workplaces become more inclusive. The tools were piloted in two workplaces, notably the City of Red Deer and Family Services of Central Alberta.

In its diversity awareness campaign the Central Alberta Diversity Association reached 7,500 people and gave 200 workshops to heighten awareness about discrimination and share strategies about how to address it. For March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, Central Alberta Diversity Association partnered with local schools where over 11,000 people participated in projects including multicultural celebrations, cultural drumming circles and group discussions about diversity. Teachers reacted positively to this project, and remarked that young students were not yet aware of the significance of March 21.

During each of the three years, the Central Alberta Diversity Association produced five special public service announcement videos originating from a contest on Racial Harmony. The winning videos were shown widely on local television; sending out positive messages created by Red Deer youth.

The Central Alberta Diversity Association reported that although there appears to be some resistance, especially to embracing diversity in the workplace, Red Deer and surrounding communities are eager to learn more about the creation of an inclusive com-

munity. Through the project, the association saw that its strength as an organization was as a community resource and a partner in schools, workplaces and institutions as they continue

to adjust to an increasingly diverse population and seek to make Central Alberta a welcoming community.

Support to Public Institutions

The Multiculturalism Program assists public institutions by supporting projects that replace barriers to access and participation with policies and practices that are inclusive and sustainable. The following are several examples of projects supported by the Multiculturalism Program in 2007-2008.

United Nations Association in Canada (UNAC) – A Sense of Belonging

The objective of this project was to promote diversity and combat racism. In order to engage both minority and majority groups, the project involved local communities, youth, Elders, community leaders, organizations, governments, institutions and the media.

This project was a follow-up to two previous United Nations Association of Canada (UNAC) projects, both of which received funding from the Multiculturalism Program. These two projects brought together youth and community leaders from different communities (Yellowknife, Kamloops, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Kingston, Montreal, Sackville/Moncton, and St John's) to identify barriers to create a more cohesive community. Based on the two previous UNAC projects, challenges that emerged through

consultations included stereotyping, religious diversity, inter-generational challenges, the lack of awareness and understanding of ethnic, cultural and religious diversity, violence and racial profiling, and the lack of civic participation of ethnocultural communities, including youth.

With increasing diversity in Canada and the move to encourage immigration in smaller centres, it is becoming more important to help smaller communities develop the capacity to deal with diversity. Unlike larger urban centres such as Toronto, Vancouver and Montreal, smaller centres do not have the same resources, structures and expertise to address issues related to racial discrimination and systemic barriers preventing full access to services and programs.

Goals for the 2007-2008 project involved selecting a steering committee in each city responsible for implementing the identified action plans, organizing a 'champions training meeting,' providing a workshop on media, articulating needs, facilitating shared information and best practices, supporting the steering committees in yearly regional planning meetings with local key partners, and creating public education materials.



Through this project, UNAC brought together a national network of community leaders engaged and committed to promoting diversity and combating racism. It helped schools create mechanisms, such as meetings and school newsletters to provide information and resources to help youth address discrimination associated with their ethnocultural background. Furthermore, UNAC produced promotional materials to foster public education and engagement, and promote the project's key messages, such as articles addressing current issues and concerns with regards to diversity and anti-racism, brochures, community information sheets, Public Service Announcements, a media kit, and a community ethnocultural and faith-based media directory.

UNAC also produced a quarterly newsletter to inform the public and stakeholders about the progress of the project. Briefing papers with in-depth information and analysis on processes and findings were also made available. The organization delivered educational workshops to foster mutual respect and to inform participants about contemporary forms of prejudice, discrimination and racism.

African, Black and Caribbean Communities Initiative (ABCCI) – “Forging Ahead for a Better Tomorrow through Community Partnership”

The African, Black and Caribbean Communities Initiative is a non-profit ad-hoc committee with members from Continental African,

Caribbean African, North American African, and Francophone-African communities in Manitoba. It was formed in 2005 for the purpose of building effective working relationships among Winnipeg's Black communities, to define their shared concerns and develop strategies and solutions most appropriate to their circumstances.

Winnipeg's Black population is growing at more than nine times the rate of the city's population as a whole, and forms Winnipeg's third largest visible minority segment. In 2006, Winnipeg was home to 92 percent of Manitoba's Black population. This population is diverse in terms of ethnic origins and language. Due to this rapid rate of increase, gaps exist in access to settlement and community services, advanced education, training and employment. Poverty intersects all priority areas and Black newcomers are over-represented in low-income levels. Black youth are especially vulnerable to negative impacts of service gaps, which in turn, limit their ability to integrate successfully into Canadian society.

One of the objectives during this period was to connect leadership of culturally diverse Black community organizations with one another and with relevant stakeholders. Initiatives actively engaged community leaders with stakeholders in an environment of collaboration, cooperation and sharing of ideas within and outside the African, Black and Caribbean Communities Initiative community, and increased awareness of community service gaps on the part of all stakeholders.

Another objective was to develop feasible action plans around five key areas: youth, seniors, community services, political participation, and cultural expression. During Black History Month, the African, Black and Caribbean Communities Initiative delivered a conference in Winnipeg, Manitoba that saw 200 community participants as well as representation from institutional and agency stakeholders. This initiative served as a first formal step towards securing institutional commitment to work with the communities and take action in each of the five areas, and produced a preliminary framework for action.

The African, Black and Caribbean Communities Initiative's Steering Committee has also succeeded in working together for three years and has identified clear areas of consensus regarding concerns shared by all member organizations and the communities they represent. This is an on-going success story, building on a Canadian Heritage multi-year community outreach strategy. The Multiculturalism Program contributed \$21,400 to these initiatives in order to provide assistance in achieving these goals.

The African, Black and Caribbean Communities Initiative continues to work on a framework for collaboration with ethnocultural communities dealing with similar issues. The objective is to develop a mechanism to share resources and success stories, so as to ensure a ripple effect where many more community members will benefit from the project activities. A long term outcome includes an increased service, particularly to Black and newcomer families,

correlated with reduced gang activity and increased education and employment.

Towards an Inclusive Society: a Capacity Building Initiative for Ethnocultural Organizations

Towards an Inclusive Society: a Capacity Building Initiative for Ethnocultural Organizations encouraged new partnerships between mainstream service providers in Edmonton and local ethnocultural organizations.

Over a three year period, ending March 31, 2008, a total of 19 ethnocultural community animators were trained to organize and deliver leadership programs in their first language to 119 leaders from 63 ethnocultural organizations. The project also provided seed grants to develop 14 small Community Action Projects, which allowed recipients of the leadership training to put into practice their newfound skills. The leaders from the ethnocultural organizations connected with 18 federal, provincial, municipal and non-profit funding organizations. Through these connections fostering intercultural and institutional dialogue, funding partners were exposed to the challenges faced by ethnocultural organizations and communities when trying to access resources.

At the community and regional level, the project resulted in three major developments within the Edmonton City Council: 1) the development of an Immigrant Policy Framework for the City of Edmonton (a first for any

municipality in Canada); 2) the adoption of the project's grant application form and criteria in reviewing proposals for the City's Multicultural Grants program; and 3) increasing resource allocation, including doubling the funding and hiring more staff for the Emerging Immigrant and Refugee Communities Grant program provided by the City of Edmonton. This project also resulted in another foundational success: bringing together various ethnocultural communities that would otherwise traditionally not have had the opportunity to engage in productive and positive dialogue.

It is expected that through such partnerships mainstream service providers and ethnocultural communities will create effective change by developing inclusive policies and programs in Edmonton.

The Multiculturalism Program also encourages and assists in the implementation of multicultural initiatives within federal institutions.

Canada's Action Plan Against Racism (CAPAR)

Released on March 21, 2005, *A Canada for All: Canada's Action Plan Against Racism* (CAPAR) is a horizontal, coordinated approach to address issues of racism and discrimination. It represented a concerted effort across twenty departments and agencies to advance inclusiveness through over 40 existing programs and initiatives. It also included new initiatives at the Department of Citizenship and Immigration, Human Resources and Skills Development Canada, and the Department of Justice

Canada. The Multiculturalism Program is responsible for coordinating and facilitating the reporting, accountability, performance measurement and information sharing among the participating institutions.

Building on the momentum reported in the 2006-2007 Annual Report, the numerous departmental initiatives underway continue to achieve results in a number of key areas: workplace discrimination, youth integration, hate crime reporting, race-based issues in the justice system, and institutional change within public institutions to remove systemic barriers.

DEPARTMENT OF CITIZENSHIP AND IMMIGRATION

The Nationally Standardized Data Collection on Hate-motivated Crime Initiative, a joint initiative undertaken in 2007-2008 by Canadian Heritage and Statistics Canada's Canadian Centre for Justice Statistics, has continued its efforts to promote and increase standardized reporting and monitoring of hate crimes by Canada's police forces. This is achieved through the training of police services on data collection methods, improving the understanding of hate-motivated crime and the response of the justice system, and enabling better monitoring of the impact of societal and legislative changes on hate crimes.

In 2007-2008, the Incident-Based Uniform Crime Reporting Survey, which measures the incidence of crime in Canadian society and its characteristics, underwent a conversion to update software. The Canadian Centre for Justice Statistics provided training to police

services across Canada. In total, 170 police and record management officers were trained. The purpose of the survey was to obtain a more comprehensive representation of police-reported hate crime in Canada.

Another initiative entitled the Inclusive Institutions Initiative provided matching funds to federal institutions to develop tools for building federal internal capacity that is free of systemic barriers and responds to cultural diversity.

In 2007-2008, the Correctional Service of Canada initiated the creation of a new section, called the Ethnocultural Services Section, to work with ethnocultural communities and offenders from diverse cultural backgrounds. Community and other organizations engaged in social and anti-racism services have shown interest in working with the Ethnocultural Services Section.

The Atlantic Region Office and Aboriginal and Diversity Initiatives of the National Parole Board, with the financial support of the Inclusive Institutions Initiative, are also implementing various initiatives to ensure that its mandate and operations reflect Canada's ethnocultural diversity, most notably the development of a training tool for Board Members and Hearing Officers, as well as a glossary and handbook for interpreters assisting at parole hearings for Aboriginal and Diversity Initiatives.

Health Canada has developed measures promoting healthy eating among specific ethnocultural communities, including ensuring that healthy eating information, available via Canada's Food Guide and the "My Food Guide" on-line tool, is

accessible in ten languages other than English and French.

Finally, research has been conducted on behalf of Canadian Heritage and 14 federal partner departments to identify gaps and barriers to ethnocultural/racial communities in dealing with the Government of Canada. The findings of this research will be shared with the partners and will provide guidance and recommendations on how federal institutions can address systemic and institutional barriers effectively.

While these projects were underway in 2007-2008 at the Department of Canadian Heritage, the work of these initiatives will continue at the Department of Citizenship and Immigration (CIC) for future reporting periods, following the transfer on October 30, 2008 of the Multiculturalism Program to CIC.

The Welcoming Communities Initiative (WCI) is the Department of Citizenship and Immigration's (CIC) contribution to the Government of Canada's larger effort to leverage the benefits of Canada's diversity by reducing discriminatory barriers. The objective of the Welcoming Communities Initiative is to promote the strengthened participation of new immigrants in civil society and foster more inclusive and welcoming communities for new immigrants.

A broad range of stakeholders are involved in this initiative, including newcomers to Canada, local communities, settlement workers, volunteers, youth, school boards, and police services. Partners of the Initiative include CIC regional offices, provinces and territories, national



service agencies, local service providers, municipalities, researchers and volunteers.

Funding is allocated to regions and provinces to support ongoing anti-racism activities, such as awareness-raising, outreach, direct services, and tools and resource development.

In 2007-2008, a number of new projects were funded. One of these projects was developed to address the specific needs for information, training, and resources for new police recruits coming from a diverse cultural background, as well as current policing staff of the Hamilton Police Service. The project's goals included facilitating an understanding of cultural differences, bridging communication processes, promoting policing as a career of choice for members of Hamilton's diverse communities, and facilitating their full integration into the Police Services. As part of this project, 32 sessions were conducted, involving the participation of 640 police officers.

The Welcoming Communities Initiative national and local projects funded in 2007-2008 have included a number of community-based conferences, focus groups, workshops, roundtable discussion, and committees. The Rural Community Awareness Project addressed issues of racism and prejudice especially in rural centers in Central Alberta through a variety of workshops, reaching over 2,000 local community groups, schools and individuals within the public at large.

In June 2007, the Province of British Columbia announced WelcomeBC, a strategic framework for settlement and multiculturalism programs

and services. The framework is designed to address both the settlement and integration needs of immigrants and the capacity of communities to become welcoming and inclusive. Under this broader framework, Welcoming Communities Initiative projects are strategically coordinated to benefit from the British Columbia Anti-Racism and Multiculturalism Program (BCAMP).

HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA

The Racism-Free Workplace Strategy, the labour strategy initiated by Human Resources and Skills Development Canada, continues to develop the tools, guidelines, and educational materials required to facilitate the integration of skilled individuals, particularly Aboriginal peoples and members of visible minorities, into fair, equitable, and inclusive workplaces. Complementing these measures, partnerships continue to be built with and between the different government departments and agencies, community and labour organizations, and the private sector. Through these partnerships, Human Resources and Skills Development Canada aims to raise awareness of the Racism-Free Workplace Strategy and its scope, impacts, and benefits, while engaging its partners in the process of change to remove barriers to opportunity faced by employees in the workplace.

In 2007-2008, new partnerships were developed with the Canada Race Relations Foundation and the Association of Canadian Search, Employment and Staffing Services (ACSESS). The project with the Canadian Race Relations Foundation aims to develop a mentoring,

training, and coaching program for regional Racism Prevention Officers. Providing anti-racism tools and resources to human resource professionals in the private sector is the objective of the partnership with ACSESS.

An ongoing project under the Racism-Free Workplace Strategy has been to provide employers with the resources required to resolve internal labour conflicts related to discrimination, with the aim of reducing race-based incidents in the workplace. Further details of this project are provided in Part 3 of this report.

DEPARTMENT OF JUSTICE CANADA

The work undertaken by the Department of Justice to implement the key objectives of Canada's Action Plan Against Racism (CAPAR) is focused on three initiatives: Race-Based Issues in the Justice System, Interventions for Victims and Perpetrators of Hate Crimes, and Countering Internet-Based Hate Crimes, which constitute the Department's strategy to sustain the principle of equality before the law.

The Department of Justice undertook and completed a formative evaluation of its component of CAPAR in 2007-2008. The evaluation focused on departmental activities funded through CAPAR from its implementation in 2005-2006 to the end of the 2006-2007 fiscal year. The objectives of the evaluation included examining, assessing, and reporting on early results and progress of the Department's component of CAPAR to demonstrate clearly its achievements.

One of the primary undertakings of the Department in 2007-2008 has involved examining and supporting initiatives designed to combat the proliferation of hate propaganda on the Internet. The Center for Research-Action on Race Relations received funding from the Department of Justice to organize a National Stakeholders Meeting on Combating Hate on the Internet, which brought together 43 selected participants from community organizations to discuss potential solutions to hate crimes perpetrated via the Internet.

The Way Forward

The Multiculturalism Program made great strides in 2007-2008: launching new program priorities for Multiculturalism Program funding, reaching out to Canadians through educational and promotional events, and finalizing an approach for the Community Historical Recognition Program and the National Historical Recognition Program.

Since the end of this reporting period, the Multiculturalism Program has focused its efforts on applying the following program priorities for grants and contributions funding, that were announced in February 2008:

1. *Supporting economic, social, and cultural integration of new Canadians and cultural communities;*



The Multiculturalism Program assists new Canadians and cultural communities to gain knowledge and skills for integration, and provides opportunities to work in partnership towards identifying and resolving issues affecting them. The Program works to improve the ability of public institutions to respond to, and integrate, ethnic, racial, cultural, and religious diversity by assisting in the identification and removal of barriers to equitable access.

2. *Facilitating programs such as mentorship, volunteerism, leadership, and civic education among at-risk cultural youth;*

Cultural at-risk youth are assisted in gaining self-confidence, knowledge, and skills for participation and civic engagement (volunteerism), by identifying root causes of cultural marginalization, detachment and radicalization. The Multiculturalism Program provides opportunities for youth through partnerships with their peers, adults, and community leaders as well as through mentorship initiatives, to gain practical learning experience and develop the skills necessary to contribute to the economic, social and cultural life of their communities.

3. *Promoting inter-cultural understanding and Canadian values (democracy, freedom, human rights and rule of law) through community initiatives, with the objective of addressing issues of cultural social exclusion (parallel communities) and radicalization.*

Interaction between different communities is fostered and the Multiculturalism Program supports cross-sector collaboration in community-based projects to build and shape an inclusive and respectful society. The Program facilitates collective community initiatives and responses to combat ethnic, racial, cultural and religious conflicts and hate-motivated activities, and supports community-based initiatives designed to facilitate inter-faith dialogue. The Multiculturalism Program also encourages activities aimed at reaching society at large to facilitate inter-cultural understanding and address the cultural social exclusion of some communities, and increase awareness and understanding of racism and discrimination in an effort to reduce or eliminate factors contributing to exclusion, disenchantment, and radicalization.

In the coming year, the Multiculturalism Program will focus its efforts on enhancing partnerships and engagement internationally and domestically to combat racism and unjust discrimination, recognizing and commemorating the historical experiences of cultural communities, sharing information with federal, provincial and territorial partners, increasing the use of social networking technologies to engage youth, and supporting federal institutions in their implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* by developing tools to help measure gaps and progress.



2007-2008

Mathieu Da Costa Challenge

Winning Artwork

Ages 16-18

Mike Adibe

Title: Unity and Diversity

Bishop Smith Catholic High School
Pembroke, Ontario

PART 3 :

Implementation Of The *Canadian Multiculturalism Act* Across Federal Institutions

Highlights:

- The *Canadian Multiculturalism Act* requires federal institutions to carry out their activities in a manner that is both sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada. They do so by ensuring equal opportunity for employment in federal institutions, enhancing the ability of individuals and communities to contribute to the continuing evolution of Canada, enhancing the understanding of and respect for Canada's diversity, collecting statistical data, and using language skills and cultural understandings.
- Federal institutions across Canada reported achievements and challenges in implementing the *Canadian Multiculturalism Act* during 2007-2008. Submissions were received from 114 institutions including federal departments, Crown corporations, agencies, and offices established to perform a government function through legislation or a Governor in Council appointment.
- Notable initiatives were undertaken in 11 federal institutions in 2007-2008 that best illustrate the work each institution does to implement the Act.
- During the reporting period federal institutions undertook many other activities to implement the *Canadian Multiculturalism Act* in their organizations, ranging from new policies and programs, to research, and consultations with communities.

The *Canadian Multiculturalism Act* requires federal institutions to carry out their activities in a manner that is both sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada. As evident in Part 3, federal institutions do so by enhancing the ability of individuals and communities to contribute to the continuing evolution of Canada, enhancing the understanding of and respect for Canada's diversity, collecting statistical data, using language skills and cultural understandings, and ensuring equal opportunity for employment in federal institutions.

Federal institutions include departments, Crown corporations, government agencies, and offices established to perform a government function through legislation or a Governor in Council appointment. They range from very small institutions of ten or less employees, to very large institutions of over 50,000 employees. Federal institutions provide services to and for Canadians in a range of sectors including justice, banking, security, social and health policy, culture, and economic affairs. They also include administrative tribunals and Boards, quasi-judicial organizations, officers of Parliament, and government operations.

Regardless of their area of work, all federal institutions are committed to the principles of the Multiculturalism Policy and take measures

to implement the *Canadian Multiculturalism Act* within the execution of their respective mandates.

In preparation for this 2007-2008 report to Parliament, federal institutions subject to the *Canadian Multiculturalism Act* received a call for submissions to the report. Federal institutions are asked to provide submissions on how they have met the requirements of the Act in the reporting year, using a template and guide provided by the Multiculturalism Program.

114 submissions were received for the 2007-2008 report from federal institutions across the country, for a response rate of approximately 70 percent. Over 60 percent of the submissions received were from small institutions of less than 500 employees. Large institutions of 2,000 or more employees represented over 20 percent of submissions.

This chapter highlights the progress made by federal institutions from April 1, 2007 to March 31, 2008. First, key achievements and challenges experienced by federal institutions will be highlighted. A second section provides samples of federal institutions responses when asked how they implemented the *Canadian Multiculturalism Act* in the reporting year.



Key Achievements and Challenges

Over the past year, several federal institutions have had significant success in implementing the *Canadian Multiculturalism Act* by examining their existing programs, policies and practices through the lens of multiculturalism and diversity, and by creating new programs, policies and practices that address barriers to the full participation of all Canadians. At the same time, federal institutions have also identified challenges to implementing the *Canadian Multiculturalism Act*.

This section highlights notable achievements during the 2007-2008 reporting year by 11 federal institutions, followed by a summary of the key challenges federal institutions experienced in the employment and advancement of diverse employees, and in implementing the Act.

Key Achievements Reported by Federal Institutions

Notable achievements in the 2007-2008 reporting year across the Government of Canada took place at Foreign Affairs and International Trade Canada, the Office of the Commissioner of Official Languages, the Canadian Radio-television and Telecommunication Commission, and Telefilm Canada in promoting Canadian multiculturalism both at home and abroad and in recognizing the diversity of Canadians in race, national or ethnic origin, colour and religion as a fundamental characteristic of Canadian society. The Department of Citizenship and Immigration and the Department of National Defence and Canadian Forces have undertaken initiatives to ensure equal oppor-

tunities for the employment of new Canadians and Aboriginal people. Human Resources and Skills Development Canada has an initiative that underscores the connection between recognizing diversity and achieving healthy workplaces and business objectives. The Commission for Public Complaints Against the RCMP, Agriculture and Agri-Food Canada, and the Canada Mortgage and Housing Corporation have worked to improve access to government services by ethnocultural groups, new Canadians, and Aboriginal people. Lastly, Indian Residential Schools Resolution Canada is implementing an inclusive approach to resolution for recognizing and promoting the participation of Aboriginal people in the continuing evolution and shaping of all aspects of Canadian society.

These initiatives are detailed below, in alphabetical order:

Agriculture and Agri-Food Canada

GROWING FORWARD

In 2007, Agriculture and Agri-Food Canada held a series of workshops with First Nations and Aboriginal producers across Canada to provide input to the next generation of agriculture and agri-food policy now called "Growing Forward". The objective was to obtain a greater understanding of Aboriginal participation in the agricultural sector, including: agriculture and agri-food related opportunities; barriers to Aboriginal participation in Agriculture and Agri-Food Canada programs and services,

and to gauge awareness of the Department's programming and services. Other goals were to increase the Department's ability to engage with Aboriginal producers and communities, and to establish strategic relationships with stakeholders including provincial governments and other key federal departments.

An Aboriginal Agriculture Steering Committee was also created within the Department to address the gaps mentioned above and to contribute to the development of a departmental Aboriginal strategic plan. The intent is to create links with the government-wide Framework for Aboriginal Economic Development through initiatives and identifying opportunities within the Agriculture sector.

Canada Mortgage and Housing Corporation

INCREASING THE USEFULNESS AND IMPACT OF THE "NEWCOMER'S GUIDE TO HOUSING"

A review of the Newcomer's Guide to Canadian Housing was undertaken in 2007-2008 in which stakeholders identified ways of increasing the usefulness and impact of the guide for assisting newcomers and the agencies involved in the settlement process to access adequate housing.

The objective of this project was to update the "Newcomer's Guide to Housing", first developed in 1999 as a practical source of housing information to immigrants and refugees recently arrived in Canada. The intended outcomes were the identification of changes and improvements needed to update the

guide and ways to optimize use of the guide by newcomers. The study began with a literature review and concluded with workshops held with settlement agency staff in three major immigrant reception cities: Toronto; Vancouver; and Montréal.

This project allows for the continuous improvement of the Newcomer's Guide and for regular reviews on strategies for its distribution to newcomers, both those already in Canada and potential newcomers abroad.

Canadian Radio-television and Telecommunications Commission

EQUITABLE PORTRAYAL CODE

The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission's approval of the Canadian Association of Broadcasters' Equitable Portrayal Code in March 2008 represents a significant new standard for the equitable portrayal of all identifiable groups. The Code is self-regulatory and a condition of licence for all television and radio licensees. Canadians will be better served by this new code of conduct for Canadian broadcasters, as it establishes common standards for the prevention of negative, harmful portrayals. In applying this code to all programming broadcast by Canadian radio and television broadcasters, the Commission aims to facilitate a broadcasting system that is fair, accurate and inclusive in its delivery of informative, entertaining and enlightening programming to all audiences, in furtherance of the multicultural objectives of the *Broadcasting Act*.



The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission continues to track all broadcasters' progress in improving the representation of ethnocultural groups and Aboriginal peoples in television and radio via ongoing monitoring of broadcasters' annual reports on the implementation of their cultural diversity corporate plans.

Commission for Public Complaints Against the RCMP

ENHANCING KNOWLEDGE OF AND IMPROVING ACCESS TO THE PUBLIC COMPLAINTS PROCESS FOR MEMBERS OF THE ABORIGINAL COMMUNITY

The Commission for Public Complaints Against the RCMP has a pilot project with the National Association of Friendship Centres to enhance knowledge of and improve access to the public complaints process by members of the Aboriginal community. The RCMP is also involved in the project and has representatives on the working group.

The pilot project's main activities focus on communications and training/awareness sessions and developing and strengthening contacts among the participating organizations.

The key elements of the project plan are the conduct of site visits to Friendship Centres and the development of communications materials for use at the centres. Representatives of the Commission for Public Complaints Against the RCMP and the National Association of Friendship Centres met with the management and employees/volunteers of Friendship Centres to give

them a general overview of the Commission's function and respond to questions, provided a briefing on the pilot project; and sought to learn from their perspective what the policing issues are in the community. Information was provided to ensure everyone understood the various processes to achieve resolution of complaints against police and how to access the Commission. In addition to concrete referral practices and contacts, written material (i.e. brochures and posters) were given to community members as needed.

The pilot project also included engagement with local RCMP detachments to brief on the role of the Commission of Public Complaints Against the RCMP and to ensure the police and staff members understood the nature of the site visits. The meetings also provided an opportunity to learn from the police perspective what the issues are in the community and how community concerns can be addressed regarding police conduct.

Department of Citizenship and Immigration

YOUNG NEWCOMER INTERNSHIP PROGRAM

The Young Newcomer Internship Program is a new pilot project initiated and led by the Youth Network at the Department of Citizenship and Immigration. The Program has created an opportunity for the Department to recruit and mentor a small number of young immigrants and refugees coming from around the world and who are new to the Canadian work force. The objectives of the Youth Newcomer Internship Program are to ensure that the Department of

Citizenship and immigration leads by example in promoting the hiring of newcomers; to allow the Department to draw on the expertise and unique perspectives that newcomers can bring; to provide young newcomers with meaningful work experience; and to contribute to the renewal and diversification of the workplace. The program was developed in 2007-2008 and launched in September 2008. It is the first of its kind in the federal government.

Diversity awareness sessions are provided to all managers and staff working with an intern who is part of the Youth Network Internship Program.

Department of National Defence and the Canadian Forces

CREATING ABORIGINAL LEADERSHIP OPPORTUNITIES IN THE CANADIAN FORCES

In 2007, the Royal Military College launched a new one-year programme called Aboriginal Leadership Opportunity Year, which offers Canadian Forces Aboriginal members the opportunity to develop sound leadership, to serve Canada and the option to continue the proud tradition of past Aboriginal leaders in the military.

This new program provides a highly positive, productive, preparatory educational and leadership experience for the participants in the context of a service to Canada theme. Upon completion, this may lead to continuation at Royal Military College in a degree programme as well as service as a commissioned officer in the Canadian Forces, a career in the civil service or to return to the community. Participants in this program are enrolled in the Canadian Forces as Officer Cadets.

Foreign Affairs and International Trade Canada

PROMOTING CANADIAN MULTICULTURALISM ABROAD

The Government's foreign policy priorities are identified with three key regions of the world: Afghanistan, The Americas and Emerging Markets. Within Foreign Affairs and International Trade Canada, there is an emphasis on the issues of prosperity, security and governance. Each of their efforts supports these priorities and represents the Canadian reality abroad. Their efforts include engaging diaspora communities in foreign policy consultations, ensuring Canada's Aboriginal and visible minority reality is represented abroad, assisting other countries to understand the Canadian multicultural model, and establishing best practices in training for staff going abroad.

Diaspora communities are a rich source of perspective in the development of foreign

"Many of the activities carried out by DFAIT posts abroad recognize, as a given, the importance of bringing in a multicultural dimension. As our work is taking place in a cultural context different than ours, to recognize and factor in multiculturalism is essential to the effectiveness of our efforts to promote Canada and advocate in favour of Canadian views and interests abroad."

Foreign Affairs and International Trade Canada



policy. The Human Rights Bureau consulted with members of ethnocultural and indigenous communities to assist in formulating Arctic policy. In China, Canada hosted consultations with Canadian non-governmental organizations engaging in human rights related advocacy. This included groups from a range of backgrounds, including Tibetans, Uyghurs, Han Chinese, and others. During his visit to Montréal in 2007, Monsieur Edmond Mulet, United Nations Under-Secretary-General for peacekeeping, met with the Haitian diaspora to discuss how to ensure stability and reconstruction of their home country and the key role they might play in assisting those efforts undertaken by Canada. To get a greater sense of the turmoil in the African Great Lakes, Foreign Affairs and International Trade Canada staff consulted with African diaspora communities from Sudan, Ethiopia, Eritrea, the Great Lakes Region (Democratic Republic of the Congo; Rwanda; Burundi) as well as Canadians from Somalia, Kenya, Uganda and Nigeria.

At the Canadian High Commission in London in June 2007, High Commissioner James Wright hosted an event maintaining a dialogue on multiculturalism with the objective of expanding Foreign Affairs and International Trade Canada's network of contacts, in particular with representatives of Muslim groups.

In Atlanta, Georgia, the Consulate arranged a high-profile book tour for African-Canadian novelist Lawrence Hill, to encourage a Canadian/African-American dialogue. As part of Black History Month in Kingston, Jamaica, the mission hosted educator, researcher, and prominent member of the Jamaican diaspora Dr. Inez Elliston, and staged a Black History Poster Art Competition for students on the theme: 'Distinguished Jamaicans in Canada.'

In the Czech Republic, Aboriginal authors Tomson Highway, Daniel David Moses, Ian Ross, Drew Hayden Taylor, Shirley Cheechoo, and Yvette Nolan presented their work at the launch of the translation into Czech of an anthology of Canadian native drama.

While Canada may be shy to blow its own horn, it is known in many countries as a success in recognizing many cultures as part of the Canadian fabric. As a result, Foreign Affairs and International Trade Canada has found an interest in Canadian approaches to immigration and integration. The Canadian embassy in Vienna promoted a study tour in Canada for Austrian officials and migration experts. The Paris office organized a consultation in a neighbourhood of Bordeaux which has large numbers of African immigrants, involving a dialogue between Governor General Michaëlle Jean and Paris Mayor Alain Juppé, focusing on the challenges of integration and how to help people understand one another. The Kuala Lumpur office supported a project that involved training by Radio-Canada International for television and radio producers from South East Asia on the role of the media in promoting pluralism and tolerance for migrant communities.

Human Resources and Skills Development Canada

RACISM PREVENTION OFFICERS

As part of the Racism-Free Workplace Strategy, Racism Prevention Officers are working in different regions of Canada to promote workplace integration of visible minorities and Aboriginal peoples and educate managers and employees about the benefits of fair and inclusive workplaces, to build a network between community

resources and employers to facilitate access to employment, to develop ways to use research in operational decision-making, and to assist employers with recruitment, retention and more efficient dispute resolution measures. Nine Regional Racism Prevention Officers were hired and given training in Vancouver, Calgary, Winnipeg, Toronto, Montréal, and Halifax.

Consultations with key stakeholders including the National Film Board, the Aboriginal Human Resource Council, the Canadian Race Relations Foundation, and the Department of Citizenship and Immigration-Metropolis to plan joint activities and future cooperation also took place. Discussions on barriers faced by Aboriginal peoples and members of visible minorities, as well as potential solutions, were held by the Racism Prevention Officers in the regions, bringing together employers, unions, non-governmental organizations, government agencies, and community groups. These Open Sessions benefited from significant interest and engagement from participants, resulting in valuable feedback to help improve the delivery of the initiative.

These various activities have increased public awareness of the work being done by Human Resources and Skills Development Canada's Labour Program to address employment equity issues in the workplace. They also provided an opportunity to recognize certain employers and stakeholders for their continuous efforts and commitment to achieving equitable, diverse and inclusive workplaces.

The Racism-Free Workplace Strategy is intended to advance the Labour Program's fair workplace mandate and forms an important part of the Government of Canada's broader commitment

to enhance social inclusion and multiculturalism and to address racism and discrimination. It is also educational in nature and aims at educating managers and employees in workplaces covered under the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program about the benefits of fair and inclusive workplaces.

Indian Residential Schools Resolution Canada

INDIAN RESIDENTIAL SCHOOLS SETTLEMENT AGREEMENT

The Indian Residential Schools Settlement Agreement was implemented on September 19, 2007, and includes a series of individual and collective measures to provide tangible acknowledgment to former students of their Indian Residential Schools experience. It is intended to foster reconciliation between Aboriginal people, their families and communities, and all Canadians.

This inclusive approach to resolution reflects the responsibility under the *Canadian Multiculturalism Act* to recognize and promote the participation of Aboriginal people in the continuing evolution and shaping of all aspects of Canadian society.

This comprehensive approach is part of a continuum of historical and contemporary approaches addressing past institutional or systemic abuse that ensures greater recognition of human rights, greater acceptance of perpetrators' responsibility, and stronger response to past abuse. It reflects the responsibility under the *Canadian Multiculturalism Act* to assist Aboriginal people in the elimination of any barrier to their participation in Canadian society



by acknowledging the role Canada played in the development and administration of Indian Residential Schools and the legacy of personal pain and distress that continues to reverberate in Aboriginal communities.

As of June 1, 2008 Indian Residential Schools Resolution Canada ceased being a separate department and joined Indian and Northern Affairs Canada.

Office of the Commissioner of Official Languages

OFFICIAL LANGUAGE POLICIES AS THEY APPLY WITHIN A MULTICULTURAL CANADA

The Office of the Commissioner of Official Languages is undertaking a set of three discussion fora across the country to examine the linkages between cultural diversity and linguistic duality and to gain a better understanding about how Canadians of diverse origins view linguistic duality. These are pioneering meetings to eliminate preconceived notions of both diversity and linguistic duality, to encourage discussion and deepen understanding of linkages, and to advance dialogue, learning and critical analysis of the intersection of these two overarching areas in Canada's policy and legislative framework.

The first forum was held in Toronto in October 2007. It brought together about 50 participants representing various ethnocultural communities in Ontario. The participants at the Toronto forum expressed a desire to contribute to Canadian society and the national dialogue. They see linguistic duality as part of what binds Canada

together and feel that it has opened the door to multiculturalism. Some participants representing Francophone ethnocultural organizations expressed concern over a lack of integration services in French. They also feel that the tendency to define a Francophone as a mother-tongue speaker excludes many immigrants and this has an impact on their sense of belonging. The full report of the Toronto forum is available on the Office of the Commissioner of Official Languages website at: www.ocol-clo.gc.ca/html/discussion_forum_e.php

In order to commemorate the 25th anniversary of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* the Office of the Commissioner of Official Languages produced a short video in April 2007 entitled, "One Charter, two languages, a thousand and one voices". The video presents young Canadians from a variety of backgrounds describing in their own words what the Charter and linguistic duality mean to them.

The video is accompanied by a discussion guide for secondary school teachers and it provides tools to teach students about the origin of the Charter and the rights that are protected. The guide proposes activities around language rights, as well as around the integration of new Canadians into Canada's linguistic duality. The video and teaching guide have been well received and the government of Alberta has asked permission to use the material in its secondary school curriculum. To view the video and teaching guide, see: www.ocol-clo.gc.ca/html/videos_e.php

Telefilm Canada

FEATURING ABORIGINAL STORIES

As part of its strategic objective to *Build Industry Capacity*, Telefilm Canada develops policy and programs that support visible minorities, official languages minority professionals and Aboriginal professionals in benefiting from opportunities to advance their careers. In 2007-2008, Telefilm Canada brought together an Aboriginal Task Force to design a new Feature Film Development Program for Aboriginal Communities. The goal of the program is to provide support to mid- and advanced-career level Aboriginal audiovisual professionals and companies in their professional and industrial development. The program also aims at creating opportunities for the development of long-lasting relationships between industry decision-makers and Aboriginal creators. The long-term intent is to ensure that these creators have the skills and tools to better access Telefilm's main funds and to increase the representation of Aboriginal films

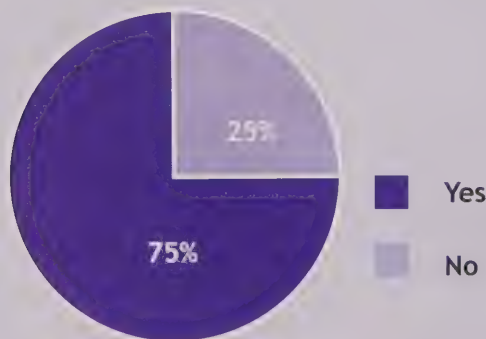
in the Canada Feature Film Fund's development portfolio.

Key Challenges Identified by Federal Institutions

When asked if they faced barriers or challenges with respect to implementing the *Canadian Multiculturalism Act*, federal institutions that sent submissions identified a number of key issues in 2007-2008. These included the cost and time associated with training, development and implementation of initiatives related to diversity, and the difficulty of implementing multiculturalism initiatives if their organization's mandate does not include service delivery.

One of the barriers identified during hiring was related to security clearances for new Canadians. Background information must be verified for between five and ten years, which often takes a significant amount of time when background research involves countries outside of Canada. Additionally, some institutions

Figure 4: Institutions Implemented Planned Initiatives in 2007-2008

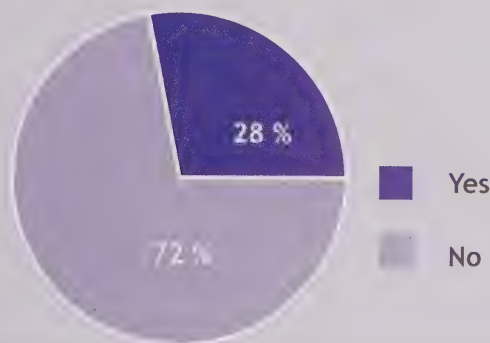




identified barriers when collecting data on multiculturalism, as one of the only means of collecting information about its work force was through self identification, which most institutions undertake related to the designated groups defined under the *Employment Equity Act*, and not the *Canadian Multiculturalism Act*.

As reported in 2006-2007, institutions continue to report that official language proficiency is a barrier when hiring, and also that it is difficult to recruit a diverse work force when recruiting in remote areas or when a specialized skill set is required.

Figure 5: Institutions Facing Barriers or Challenges with Respect to Implementing the Canadian Multiculturalism Act



Implementation Across Federal Institutions

Over the 2007-2008 period federal institutions have undertaken many other activities to implement the *Canadian Multiculturalism Act* in their organizations. These activities reflect a wide array of creative and effective interventions impacting all areas of federal public service including corporate governance and culture, preserving and sharing cultural diversity,

policies, program delivery and practices, employment opportunities, language and cultural understanding, research, and consultation and collaboration with communities.

Several significant examples have been selected from the 114 submissions from federal institutions.

Reflection of Canada's Multicultural Reality in Federal Institutions

Federal institutions have reported many activities in the past year to ensure Canada's multicultural reality is reflected in their organizational vision, mission, mandate or corporate priorities.

The activities highlighted in this 2007-2008 report range from corporate governance and senior leadership, to activities fostering a corporate culture that embraces Canada's diversity. They are a sample of information provided by federal institutions in this area.

VISION, MISSION AND MANDATE

Activities undertaken by these institutions to incorporate multiculturalism and diversity into their vision, mission, mandates and corporate priorities include corporate planning, corporate statements, and new institutions.

The **Public Prosecution Service of Canada** was created on December 12, 2006 with the coming into force of the *Director of Public Prosecutions Act*. The Public Prosecution Service of Canada is transitioning from the former Federal Prosecution Service of the Department of Justice Canada to a new independent organization. During 2007-2008, the Public Prosecution Service of Canada established its governance structure, including an Executive Council and Senior Advisory Board, supported by various business-related committees with regional representation. Corporate priorities were also established. One of the Corporate Priorities related to "Our People" is aimed

at enhancing a recruitment and retention strategy which includes fostering a culture where people development, management and diversity, multiculturalism and multilingualism are valued and recognized as important to reaching organizational goals.

According to the *Canada Council Act*, the role of the **Canada Council for the Arts** is "to foster and promote the study and enjoyment of, and the production of works in, the arts." To best fulfil this mandate within a contemporary context and to be relevant to stakeholders and the public, the Council adopted, in October 2007, *Moving Forward*, a three-year Strategic Plan for 2008-2011. There are five directions in the strategic plan. One of the directions is Equity: "Enhance the Council's leadership role in promoting equity as a critical priority in fulfilling Canada's artistic aspirations."

The plan provides a clear strategic focus to guide the Council over the next three years by incorporating values of equity and diversity. This plan will also assist Council employees in maintaining a consciousness of and integrating multiculturalism into the institution's day-to-day operations.

A new three-year Diversity Action Plan (2007-2010) was implemented at **Transport Canada** in 2007-2008. This plan will move towards the integration of other important themes (official languages, values and ethics, etc.) leading to a corporate culture of true inclusion and integration. The Plan contains initiatives to help managers increase representation among the designated groups. Efforts are supported and driven by the National Diversity Advisory Committee, which won the Public Service Award



of Excellence in 2007, and a network of regional diversity committees.

Specific priorities related to diversity are well reflected in the Transport Canada Integrated Human Resources Plan for 2008-2011. In addition, Transport Canada's 2008-2009 Report on Plans and Priorities deals with diversity in Transport Canada.

All Transport Canada Management Executive Committee members signed a Diversity Declaration, a document that outlines Transport Canada's commitment to the Diversity strategy and its vision of inclusiveness and fairness for all.

In 2008, the **Bank of Canada** established a corporate statement on diversity that is used in its external and internal communications. The statement is as follows: "The Bank of Canada is a vibrant workplace that benefits from the unique perspectives, attributes and talents of its diverse workforce."

Through focus groups, about 60 employees from different backgrounds had the opportunity to share their vision and to contribute to the recommended diversity statement. Adding a diversity statement reinforces senior management's support and clarifies the Bank's position by providing employees with a more structured approach to diversity. Aligned with the Bank's strategic orientation, other initiatives (programs, activities, etc.) will follow so that employees will be able to integrate the concept into their daily activities.

"Farm Credit Canada believes that diversity is a business advantage, bringing new ideas and new ways of doing things to the corporation and making FCC more competitive in a global marketplace."

Farm Credit Canada

SENIOR MANAGEMENT RESPONSIBLE FOR IMPLEMENTING MULTICULTURALISM

In addition to infusing values of diversity and multiculturalism into their corporate priorities, federal institutions are also holding senior managers responsible for implementing multiculturalism in their organizations.

Under the leadership of the Multiculturalism Program, the Multiculturalism Champions' Network continued to operate in 2007-2008 with the goal of facilitating greater implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* and fostering a better understanding of multiculturalism throughout federal institutions. There are currently 77 Champions across the Government of Canada.

At the **Financial Consumer Agency of Canada** the Multiculturalism Champion is the principal coordinator of the strategic and business plan processes. In this capacity, the Champion raises and tables awareness issues related to changing demographics and other

related issues that should be considered when developing the Agency's strategic and business plans. The Champion also monitors with the help of the Human Resources Division, through the management committee, human resources practices in recruiting, promoting and retaining Financial Consumer Agency of Canada staff.

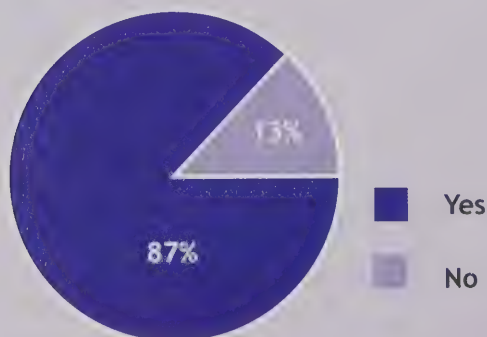
At the **Canadian Security Intelligence Service** Management Level accountability has been implemented as part of the recommendation from the Diversity Committee. It is the responsibility of every manager to promote diversity and multiculturalism within their branches and is reflected in their annual Performance Evaluations. They are also responsible for submitting an annual accountability report to the Director General, Personnel Services as to how this was achieved.

CORPORATE CULTURE

Under the *Canadian Multiculturalism Act*, federal institutions are required to promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society. Federal institutions have undertaken a myriad of activities in the past year to foster a corporate culture that embraces diversity.

The **National Research Council** Diversity Committee developed a statement of "Diversity Core Values and Objectives" linked to the National Research Council's Values which states: "Diversity promotes mutual respect, acceptance, teamwork and productivity among people who differ in work and cultural backgrounds, experience, education, age, gender, race, ethnic origin, sexual orientation,

Figure 6: Federal institutions with senior management responsible for implementing multiculturalism





religion, physical abilities, and other ways that make us individuals. Our challenge is to complement diversity with mutual esteem to create an invigorating environment where each person is treated with dignity and respect. Nurturing diversity and inclusion is a business imperative—each one of us is responsible for creating such a supportive environment.” The document includes core values, program goals and expected outcomes.

In October 2007, the National Research Council launched its “Diversity Ambassador Initiative.” The Launch was hosted by Dr. Sherif Barakat, the National Research Council’s Diversity Champion and Dr. Marie D’Iorio, Director General of the National Research Council Institute for Microstructural Sciences. This voluntary pilot project forms part of the National Research Council’s strategy for 2006-2011, *Science at Work for Canada*.

The Diversity Ambassador is a dynamic individual who takes a leadership role at the Institute/Branch/Program level in order to engage and positively influence co-workers. The Ambassador’s role is to raise awareness around diversity in order to help the National Research Council move toward an increasingly inclusive workplace, and to help achieve the Management Team objectives under the Diversity Management Accountability Accord.

In fulfilling this role, the Ambassador can also recruit colleagues to help plan and organize special events to promote diversity.

To support this initiative, the National Research Council’s Human Resources team created a new logo which depicts the colourful inhabitants of a tropical coral reef, symbolizing both the fragil-

ity and balance of an ecosystem. This is a useful metaphor for the workplace since, just as all species play a role in maintaining the balance of an ecosystem, all employees also have a role to play in the workplace.

Human Resources also created a comprehensive Diversity Ambassador’s Tool Kit and a Diversity Ambassador Online Forum that enables Ambassadors to communicate with each other. To date, 30 Diversity Ambassadors have been appointed, representing 21 Institute/Branch/Programs.

At the **Canadian Security Intelligence Service**, a marketing campaign has been implemented as per one of the recommendations from the Diversity Committee whereby diversity messages are published on a monthly basis on its intranet. To date, these messages have included Language Diversity, Diversity and Inclusion and the Business Case for Diversity. Future messages will consist of Canadian Diversity, Generational Diversity, Religious Diversity, Diversity during the Holidays, Social Diversity and Intellectual Diversity to name but a few.

The Canadian Security Intelligence Service has also developed a Diversity Award Program that will be given to employees who have demonstrated innovative measures, helped organize events, implemented best practices and or results in achieving the objectives or the Employment Equity and Diversity in the Workplace programs.

During the 2007-2008 reporting year, the **Canadian Air Transport Security Authority** established its first ever Diversity Council. This Council supports the organization’s ongoing

efforts towards developing a culture where inclusiveness is an integral part of the decision making process as well as functional, and operational activities. It also provides a transparent forum where management and employee representatives can engage in bilateral discussions on various diversity related policies and activities.

One of the Council's roles is to advise the Champion of Multiculturalism and Diversity on how the Canadian Air Transport Security Authority can better support and retain employees of different backgrounds.

Preserving and Sharing Cultural Diversity

Federal institutions undertake many initiatives that encourage and support the preservation, enhancement, sharing, and promotion of multiculturalism in Canada, and promote exchanges and cooperation among diverse communities. Below is a sampling of federal institution activities in this area in 2007-2008.

CELEBRATING CANADA'S CULTURAL HERITAGE WITH THE PUBLIC

In February 2008 **Library and Archives Canada** launched *Under a Northern Star*, an online resource that presents seven unique collections held at Library and Archives Canada. These seven collections document the diverse historical experiences of African Canadians, and include digitized versions of historical papers that put the life and work of early African Canadians in context, including those who fought against slavery and racism, built settlements, and flourished as early Canadians. This rich

site gives visitors access to material on topics such as Ontario's Elgin settlement, the private collection of noted abolitionist Mary Ann Shadd Cary, and the influential newspapers *Voice of the Fugitive* and *The provincial Freeman*.

Canadian Heritage's Building Communities through Arts and Heritage Program was established in the fall of 2007 and provides grants and contributions for local arts and heritage events—such as festivals and commemorative activities—that enrich local community life and give Canadians an opportunity to engage in their community. While new, the program has already funded many initiatives that celebrate Canada's diverse cultural heritage, such as the Caribana Festival, the Latin Festival and the Taste of Asia 2008 Street Festival.

Also at Canadian Heritage, cultural industries programs fostered the creation of and access to Canadian cultural content as well as the viability of the Canadian music, book and periodical publishing and film and video industries initiatives, thereby contributing to Canada's economy and sense of cultural identity that is reflective of our society. A concrete example is the Canada Magazine Fund/Publications Assistance Program which helped connect Canadians from coast-to-coast to the literature, reporting and opinions contained in Canadian magazines and community newspapers. By having criterion for ethnocultural publications that encourage access, the Program has ensured that magazines or non-daily newspapers primarily serving a commonly recognized specific cultural, racially distinct community, or specific linguistic groups (other than Canada's official languages) are supported. Ethnocultural publications in English, French, a third language or a combina-



tion of official and non-official languages, are made available to the general public. One of the objectives of the Canada Magazine Fund is to increase Canadians' access to Canadian magazines. By not having the 50 percent paid circulation criterion for two components of the Fund for ethnocultural magazines, the Fund is able to encourage promotion of Canada's cultural heritage with the general public.

The **National Film Board** celebrated Canada's cultural heritage with their event *Women and Islam/Femmes et Islam*, organized in May by the Cine-Robothèque and the Mediatheque for UNESCO's World Day for Cultural Diversity. Thousands of filmgoers listened to experts on the history of religions, watched documentaries like *Nadia's Journey* and *Faith Without Fear: Irshad Manji's Quest*, and discussed the issues raised, often with the directors in attendance. In Montréal, *Women and Islam* was a huge success, attracting almost 2000 people in four days. Its impact in Toronto was enhanced by a new training workshop specifically designed for teachers, with user guides to help teachers lead discussions in the classroom.

Nunavut Independent TV Network received funding over a two year period from the **Canada Council for the Arts** to disseminate the film *Atanarjuat The Fast Runner* directed by Zacharias Kunuk. The film's release on screens in major cities, followed by DVD and Pay-TV distribution, meant remote fly-in Inuit and indigenous communities with no 35mm cinemas and small populations would be the very last people in Canada to see the first successful Inuit-language film ever made. On the basis of

this finding and in partnership with IsumaTV, the Nunavut Independent TV Network received a grant from the Canada Council to connect five isolated Inuit communities through the Internet and digital projectors. Now launched by Internet as www.isuma.tv, linking the communities of Igloodik, Rankin Inlet and Pond Inlet (Nunavut), Puvirnituk and Inukjuak (Nunavik), and other remote communities across Canada, the new network will reinforce this social dimension by presenting works by Inuit filmmakers to Inuit audiences.

In 2007, **CBC's** inaugural national Asian Heritage Month website, www.cbc.ca/asianheritage showed a daily archival Web blog by a CBC media archivist, featuring content from CBC's Radio and Television archives. The daily posts often tied into events taking place in major centres. The national website was also connected to the local Asian Heritage Month websites in Calgary, Montréal, Ottawa, Toronto, Vancouver and Winnipeg.

The **Canadian Museum of Civilization Corporation** held new special exhibitions at the Canadian War Museum in 2007-2008 to celebrate Canada's cultural heritage. In one of these special exhibitions, an evocative installation of paintings by artist Bev Tosh, along with photos, objects and commentaries, conveyed the life-changing experiences of some of the 44,000 women who came to Canada at the end of the Second World War as war brides. The historical material spoke of love and war, adventure and hardship in a time of tremendous upheaval.

PROMOTING EXCHANGES AND COOPERATION AMONG DIVERSE COMMUNITIES

Many federal institutions undertake initiatives to promote exchanges and cooperation among Canada's diverse communities. In the past year, federal institutions have highlighted key exchanges and cooperation in a range of areas, including business, economic development, learning, justice, health and culture.

In 2007-2008, the **Atlantic Canada Opportunities Agency** assisted the Multicultural Women's Organization of Newfoundland and Labrador to administer a business skills workshop aimed at women from diverse cultures. In addition, the organization hosted its annual International Food and Craft Fair, at which its member entrepreneurs showcased and sold their products. The International Food and Craft Fair is an annual event, which commemorates the International Day of Elimination of Racial Discrimination and International Women's Day. The Fair acts as a means by which to promote the multicultural population of St. John's, by exposing the local population to diverse cultures, foods and goods.

In September 2007, the **Cape Breton Development Corporation** became involved with the Unama'ki Economic Benefits Steering Committee through their Unama'ki Partnership for Prosperity — Aboriginal Skills and Employment Partnership. The Partnership, which comprises Cape Breton's five First Nation communities, is partnering with several government departments, industry and union representatives to create and retain approximately 150 sustainable full-time jobs for local Aboriginal

"The Canadian Museum of Civilization Corporation was also able to reach out to many Canadians by way of its Website, lectures, programs and publications in order to provide historical context and better explain our Canadian diversity and contribute to a new understanding of Canada's human history."

*Canadian Museum of
Civilization Corporation*

people in the construction industry and provide construction industry training and upgrading for approximately 500 local aboriginals over a five year period. As part of the Devco Site Closure Program, which also involves Public Works and Government Services Canada, the Corporation requires a broad spectrum of skills and professions in order to realize its closure mandate. Partnering with groups such as the Aboriginal Skills and Employment Partnership will positively impact both entities as they work toward achieving their respective goals.

Human Resources and Skills Development Canada's International Academic Mobility Initiative is a grants and contributions program that provides funding to universities and colleges to run student exchange programs and other activities that increase international cooperation, including cultural exchanges. In 2007-2008, in addition to other objectives, the program launched a call for proposals focusing on methods and policies by which international

learning opportunities can be provided to students who have not traditionally participated in academic exchange and/or students who do not have the financial means to participate in academic exchange (for example, remote and distance learners, students in rural communities, aboriginal students, students with disabilities, etc.).

On March 19, 2008, the **Department of Justice** held a day-long Forum on Justice Programs in Northern and Remote Aboriginal Communities at the Ottawa Congress Centre, with speakers including representatives from the Hollow Water community Holistic Circle Healing Program and the Rankin Inlet Spousal Assault Program.

A total of 79 people, including speakers and organizers were in attendance.

The purpose of the forum was to showcase community-based justice programs that have the potential to assist in reducing the over-representation of Aboriginal people in the criminal justice system and to build on the momentum of last year's event titled "Justice System Responses to Violence in Northern and Remote Aboriginal Communities" where Rupert Ross (Assistant Crown Attorney responsible for a number of fly-in remote communities in north-western Ontario), a featured speaker at the event discussed the hard truths regarding life in northern and remote First Nations, Métis, and Inuit communities. Feedback from participants was positive, indicating that the forum was useful, met expectations, and provided most with a better understanding of community-based justice programs in northern and remote Aboriginal communities.

Among further initiatives to promote exchanges and cooperation, the Department of Justice provided a contribution to the Black Law Students Association of Canada to host an annual conference on February 22 and 23, 2008 in Vancouver. The conference served as a means of networking and discussing ideas and strategies in the areas of law relating to race, gender and employment. The conference was also a vehicle to allow the organization to begin implementing ideas from previous discussions and conferences. This conference addressed issues around diversity and racism and their effect on the administration of justice and legal professional organizations, with a long term goal of contributing to more diversity in the judiciary and among practitioners. It explored ways to address these issues and increased awareness among legal organizations about diversity issues in the justice system and racism.

Canadian Heritage, in cooperation with the Embassy of France in Canada, organized an international Francophonie film festival annually, *DiverCiné, les écrans de la Francophonie du monde* to celebrate International Day of La Francophonie. The fifth annual DiverCiné Festival was held in April 2007, at Ottawa's ByTowne Cinema. It showcased films from various Francophonie countries, including Guinea, Benin, Morocco, Lebanon, Vietnam, Romania, France and Canada. Programming for the public attracted 1,630 movie goers from various origins, attending the nine screenings. They also offered free screening to 400 local school students, teachers, and parents.

In another initiative to promote exchanges and cooperation, Canadian Heritage provided key support to facilitate the China Central Television

event, *China-Canada Hand in Hand — Celebration of the Olympics*. This program, aired to as many as 20 million viewers around the world and on CBC in Canada. It celebrated the fact that China and Canada will host back to back Olympic and Paralympic Games. Canadian and Chinese artists were showcased and a Witnessing Ceremony, organized by the Four Host First Nations Society, took place.

Policies, Program Delivery, and Practices

The *Canadian Multiculturalism Act* acknowledges the diversity of Canadians as a fundamental characteristic of Canadian society and the need to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve equality for all Canadians in economic, social, cultural and political life. Some federal institutions have new policies, programs and practices specific to preserving and enhancing Canadian multiculturalism. Initiatives range from internal practices, such as training, to practices related to their respective mandates. Below is a sample of information provided by federal institutions in this area.

POLICIES RELATED TO MULTICULTURALISM

Many federal institutions endeavour to consider diversity and multiculturalism when developing their policies and programs, and have identified progress in this area over the past year.

Several federal institutions adopted new accommodation policies, or revisited their existing accommodation policies in 2007-2008. In December 2007, the **Canada Council for the Arts** adopted a new accommodation policy,

which provides directions and guidelines to ensure reasonable accommodation for employees and job candidates. The policy has been distributed to all employees and information sessions for employees were held. Section 5 of the accommodation policy refers to accommodation for religious beliefs and cultural traditions. During an all staff meeting focusing on the organizational design review, Canada Council employees were given a 2008 multicultural calendar which highlights holidays, festivals and other special dates for a wide range of cultural groups.

In 2007-2008, the **Canada Border Services Agency** also developed its own Duty to Accommodate Policy to provide guidance on the concept of accommodation in a multicultural work force. One of the key elements of the policy is the idea that accommodation is not just an issue for persons with disabilities, but that it applies to all groups protected under the *Canadian Human Rights Act*.

In May 2007, the **National Capital Commission** officially put a Duty to Accommodate policy into place to create a workplace that is inclusive, free of barriers, respectful of differences and free of discrimination, in accordance with the *Canadian Human Rights Act*.

The **Canadian Air Transport Security Authority** developed a new Uniform Accommodation Policy and Procedure for Screening Officers who perform front-line screening duties in the airports located across Canada. The objective of this policy is to establish effective mechanisms for responding to individual uniform accommodation requests made by Screening Officers. In this policy, the Authority recognizes the diversity of Screening Officers



and is committed to ensuring that all Screening Officers are able to carry out their duties in an inclusive and non-discriminatory environment.

The policy acknowledges the Canadian Air Transport Security Authority's duty to provide Screening Officers individual uniform accommodations, in addition to the Authority's responsibility to minimize the need for individual accommodation by ensuring that any rules, policies, standards or practices related to the Authority's uniform program are not discriminatory. The Authority recognizes that changes to the Screening Officer uniform may be required in certain circumstances and respects the need for accommodation based on, but not limited to, race, national or ethnic origin, color, religion, age, sex, or disability.

PROGRAMS RELATED TO MULTICULTURALISM

The Aboriginal Ambassadors in the Natural Sciences and Engineering supplement at the **Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada** aims to engage Aboriginal students and fellows in promoting interest and participation in the natural sciences and engineering by visiting Canada's Aboriginal communities and schools and sharing their research and education experiences or participating in science promotion events and activities. The value of the supplement is up to a maximum of \$5,000 and will cover costs associated with the proposed science and engineering promotion activity and Aboriginal community visit. Applications are evaluated based on several criteria including the anticipated value to Aboriginal youth and the Aboriginal community.

"National Resources Canada's new policy framework aims to create a sustainable resource advantage for Canada through collective approach and linking the interests of multiple stakeholders to broader national goals. Our stakeholders and partners include our northern and Aboriginal communities, as well as foreign governments and trading partners. Embedding multiculturalism and diversity into this policy framework helps to ensure our competitive edge in the global economy, innovation and leadership in the sustainable development of natural resources."

Natural Resources Canada

Since the launch of the program in April 2008, program staff have been involved in promoting the program at various meetings and conferences. To date, Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada has received significant interest in the program from both students and partner organizations. There are approximately 60 potential applicants eligible to apply to the program in 2008-2009.

Arts Presentation Canada at **Canadian Heritage** gives Canadians direct access to a variety of quality artistic experiences through financial assistance to arts presenters or the organizations that support them. In 2007-2008,

43 recipients, (7.1 percent of Arts Presentation Canada-funded clients) reported that they serve culturally diverse audiences exclusively and 70 percent reported that they serve various audiences. Access to a greater variety of work representing Canada's demographic makeup is increasing. Of Arts Presentation Canada clients, 70 percent of program artists were from culturally diverse communities in 2007-2008, up from 54 percent in 2002-2003.

The Cultural Capitals of Canada Program of Canadian Heritage promotes arts and culture in Canadian municipalities, recognizing excellence and celebrating arts and culture, integrating them into community planning. The work presented by the City of Nanaimo, British Columbia, a 2008 Cultural Capital of Canada, is exemplary in terms of partnerships with culturally diverse communities, First Nations and artists. The Multicultural Arts Festival helped people explore the culture, traditions, and artistic works of different Aboriginal and ethnocultural communities. A series of concerts, workshops, and competitions were also organized to showcase and celebrate Nanaimo's rich musical heritage. In addition, the Giving Voice to Our Diverse History project offered two exhibits to mark the opening of the Nanaimo Museum. The exhibits showed the history of some of the region's key industries, the contribution of immigrants, and the culture and knowledge of the Snuneymuxw First Nation.

Status of Women Canada Women's Program funding is made available to eligible projects that demonstrate the integration of diversity issues and involvement of women of diverse backgrounds. As such, projects are assessed

to determine the extent to which they integrate diversity issues and involve women of diverse backgrounds in all aspects of a project. Moreover, Status of Women Canada recognizes the need for strategies that address specifically issues pertaining to women from diverse backgrounds. For example, 28 percent of projects completed in 2007-2008 targeted immigrant and visible minority women while 12 percent targeted Aboriginal women.

Projects were funded by Status of Women Canada to integrate immigrant and visible minority women in decision-making bodies, to address racism and social exclusion, to improve service delivery, to facilitate the integration of immigrant women, and to develop and implement culturally appropriate community-based models that respond to violence against women.

The **Canada Council for the Arts**, through its Equity Office, entered into a partnership with Conseil des arts et des lettres du Québec and seven other partners to launch Vivacité Montréal. Delivered by the Conseil des arts et des lettres du Québec, this program is intended to fund young immigrant and visible minority artists and writers to enable them to integrate into and participate in the arts community and foster their career development. It also seeks to recognize the contribution that these young professionals make to Montréal's artistic and cultural life, promote the contribution made by the upcoming generation of professional artists from immigrant or visible minority communities, and make the artists' work accessible to the public in Montréal.

Given the changing demographics of immigrant and visible minority populations in Montréal,



the Canada Council found this partnership to be opportune. While encouraging the growth and integration of these young artists in Montréal, the funds contribute to their professional development and this can lead to greater artistic opportunities such as federal arts funding and regional and national dissemination. In many instances, the grants awarded were the first for many artists who are relatively new to Canada. In addition, these funds will increase the artists' impact on their community which in turn can elevate their participation, integration and contribution to Canadian society as a whole.

POLICIES AND PROGRAMS THAT ENHANCE RESPECT FOR THE DIVERSITY OF CANADIAN SOCIETY AND TAKE MULTICULTURALISM AND DIVERSITY INTO CONSIDERATION

Many of the 155 films produced or co-produced by the **National Film Board (NFB)** in 2007-2008 were either made by filmmakers from diverse cultural communities or were about the experiences of members of those communities in Canada and abroad. The National Film Board's productions won awards related to cultural diversity during the year: Reema, Allers-Retours, directed by Paul Émile d'Entremont and produced by Jacques Turgeon (NFB) received the Golden Sheaf Award in the "Best Multiculturalism" category; and, *QAL-LUNAAT! Why White People Are Funny*, directed by Mark Sandiford and coproduced by Kent Martin (NFB) and Mark Sandiford (Beachwalker Films Inc) was the recipient of the Golden Sheaf Award in the "Best Aboriginal" category. Both awards were received during the Short Film and Video Festival Yorkton, in May 2007.

"Our security policies are balanced to ensure that the rights of offenders are protected in regards to religion, spirituality and ethno cultural needs. An offender's basic rights must be maintained, while at the same time ensuring the security of the institution."

Correctional Service of Canada

The **Financial Consumer Agency of Canada** joined the British Columbia Securities Commission to develop, in 2007-2008, *The City: A Financial Life Skills Resource*. *The City* is a free Web-based interactive tool designed to help young Canadians acquire strong financial skills. Launched in fall 2008, the resource features an engaging, story-driven approach with a cast of characters, including some from ethnocultural communities, at different stages of life. The plan is to disseminate the youth-oriented resource to educators nationwide.

In Ontario, the **Correctional Service of Canada** has contracted with the Black Inmates and Friends Assembly to provide a variety of programs to Black inmates and other ethnocultural groups. One of the programs brought together federal offenders with their ethnocultural communities in Ontario in order to assist in their successful reintegration. Specific activities include the provision of training to staff, meetings with ethnocultural groups, establishment of volunteer visiting programs, and the creation of a network of volunteers from the different communities to work with offenders in the community.

The **Department of National Defence** produced a video, *Strength Through Diversity*, to generate awareness about the International Day for the Elimination of Racial Discrimination – March 21 and promote the importance of eliminating all forms of racial discrimination and embracing diversity. It incites the Defence Team to come together in this commemoration and features inspiring messages from the Defence Champion for Visible Minorities, Lieutenant-General Marc Dumais, and the Director of Diversity and Well-Being, Josée-Ann Paradis.

The **Canada School of Public Service** has redesigned its *Orientation to the Public Service* program, which contains a strong focus on diversity training when welcoming new public servants to government. This program provides new public servants with a common understanding of their roles and responsibilities, Parliament and the public service, its culture and values and ethics, including diversity and multiculturalism.

In terms of conditional release programs a number of activities have been implemented within the regional offices of the **National Parole Board**. This includes the establishment of diversity committees inclusive of staff and Board members, as well as the Manager responsible for Aboriginal and diversity initiatives regionally. Further, the Board has representation on Regional Ethnocultural Advisory committees. These committees are established in partnership with **Correctional Service Canada** and serve to provide both agencies with suggestions on how to enhance

services for offenders and victims from diverse communities. Where possible, regional diversity committees provide opportunities for Board members and staff to share cultural insights in terms of training needs and service delivery.

Agriculture and Agri-Food Canada's policy on self-identification was revised to include the collection of data on ethnocultural groups as part of the visible minorities category. The purpose was to account for ethnocultural differences, in order to better report on multiculturalism in the future. The new self-identification form also includes an optional section inviting respondents to self-identify for inclusion on committees, mentoring programs, succession planning and assessment boards. This is intended to increase diversity in those initiatives. In addition, Agriculture and Agri-Food Canada policy now requires acknowledgment of receipt of the self-identification form, to gain a better understanding of the degree of under-reporting.

Telefilm Canada committed through the Canada Feature Film Fund over \$2.1 M in support to *What's Cooking?*, a project with significant multicultural content. This film deals with the confusion that results when a first generation Canadian accepts a Canadian diplomatic post in the Indian homeland of her parents. The impact of her Canadian culture shapes her reactions to the differences that she finds between her perception of India and the realities she faces.

In 2007-2008, **Western Economic Diversification Canada** invested an additional \$1.3 million in the Women Building Futures Training



Centre in Edmonton, Alberta, bringing total federal funding to \$2,493,977. The Training Centre supports low-income and Aboriginal women training for careers in the trades. The new Training Centre will enable the Women Building Futures Society to increase the number of students graduating from its 16-week, pre-apprentice training program from 60 to as many as 400 annually. Ninety percent of Women Building Futures graduates find employment in Alberta's construction and oil and gas trades. Women Building Futures is also retrofitting the top floor of an existing warehouse and adding two additional floors to create 42 affordable housing units for low-income women who want to enroll in its program

TRAINING ON MULTICULTURALISM AND DIVERSITY

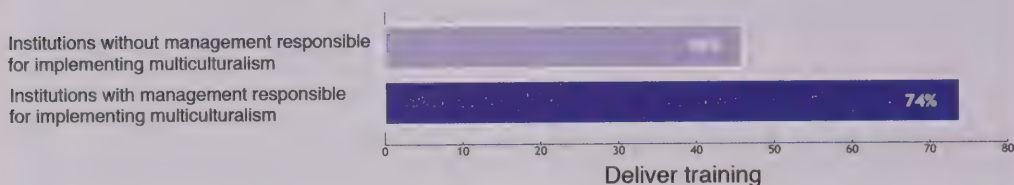
During the past year, several federal institutions have provided cultural awareness training to their employees. Prosecutors at the **Public Prosecution Service of Canada** who practice in the territories benefit from cultural sensitivity training to better understand the communities they serve. Public Prosecution Service of Canada Crown Witness Coordinators, who are members of the local cultural communities, provide invaluable assistance in this area. In 2007-2008, the Yukon Regional Office provided an intensive three-day cultural session where prosecutors spent time on the land and heard from a number of long-time residents who spoke passionately about subjects such as residential

school issues, traditional medicines and the challenges faced by Aboriginal justice committees. The session received positive feedback from participants.

The **Canada Revenue Agency** successfully launched a new electronic learning tool called "Diversity: Our Differences, Our Similarities", in 2008. This online learning product has been developed for Canada Revenue Agency employees who have face-to-face interactions with internal and/or external clients of the Agency. This product was created to provide employees with awareness, knowledge and strategies on managing diversity. It is meant to either serve as a refresher to any classroom diversity training that Canada Revenue Agency employees may have taken or as a learning product for employees who may be new to the topic of diversity, and would benefit having this information to conduct their job more effectively.

The main goals of this e-learning tool include creating awareness of key concepts related to diversity, providing strategies that Canada Revenue Agency employees can apply, on the job, towards promoting a professional and equitable service to Canada Revenue Agency's multicultural clientele, and employees, and acting as a vehicle towards creating positive conversations in the workplace about diversity.

Figure 7: Institutions with senior managers responsible for multiculturalism are more likely to deliver multiculturalism and diversity training to employees



The **Canada Mortgage and Housing Corporation's** Assisted Housing sector held a training conference in April 2008. Leading up to the conference (during the fiscal year ending March 31, 2008) the sector geared up by adding many components that incorporated multiculturalism. The group prepared sessions entitled "First Nations Market Housing Fund", "Sharing Experiences in Aboriginal Client Relations", "Assisted Housing Program System Training – Residential Rehabilitation Assistance Program On-Reserve", "Administrative Challenges On-Reserve", "Comprehensive Community-Based Aboriginal Capacity Development Strategies", and "Emerging Trends with Indigenous Peoples Internationally".

Canada Mortgage and Housing Corporation's Assisted Housing sector also arranged for a representative from the "Les Habitations Jeanne-Mance" Cooperative to speak on how they innovatively manage a social housing complex while being faced with multiple demographic, cultural and urbanistic issues. The purpose was to enhance staff training and create awareness about cultural diversity.

Via Rail held a 1-hour training session to all managers with unionized employees (covering 2600 + employees) on the new duty to accommodate policy. It was explained that religion is one of the grounds of the *Canadian Human Rights Act* for which the corporation has an obligation to accommodate employees up to undue hardship.

The **Immigration and Refugee Board of Canada** organized a regional professional development seminar from October 3 to 4, 2007 that focused on cultural competence and language skills which are essential in delivering the Refugee Protection Division's operations: preparing for hearings, hearing cases, and rendering and/or writing reasons for decisions. The following topics were discussed and presented: history marked by state-sanctioned racism, human rights, discrimination, racism, prejudices, stereotypes, historical injustice, individual and group responsibility, religious disputes, cultural awareness, the challenges of cultural diversity and the importance of listening.



The **Department of Citizenship and Immigration's** diversity training program was created in 2007-2008 and consists of four 3.5 hour modules. The fundamental objective of this training program is to increase and strengthen managers' and employees' knowledge on the value of diversity. The training program also assists managers and employees in obtaining work abilities and competencies in an environment where diversity is seen as an extremely important value, and facilitates cultural change as it relates to diversity in the Department. Additionally, the program promotes the Department of Citizenship and Immigration as a model of employment equity and diversity and as an attractive employer that provides a positive, integrated and diversified working environment. It presents diversity, in all its forms, as a strategic lever enabling the Department to achieve its mission and mandate and allows managers and employees to see diversity as an advantage that leads to innovative ideas and programs, but also recognize the need to instill in them the necessary competencies.

Only the pilot training has been given in Montréal and Ottawa to about 20 employees and 20 managers in each of these two regions, for a total of about 80 participants all told. Training will begin during the 2008-2009 year.

In 2006-2007, 50 percent of all managers at the **Economic Development Agency for the Regions of Québec** had received training for Managing a Diversified Team. In 2007-2008, 100 percent of all managers were trained, including staffing advisers. Compulsory training for managers on how to manage a diversified team on the one hand and activities for all staff on the other hand will contribute to increasing

knowledge about members of the various cultural groups while helping retain staff from various cultural backgrounds.

To enable employees to better understand and manage conflict situations in the workplace, the **Public Service Commission's** Office of Conflict Management developed and delivered, during 2007-2008, workshops on Informal Conflict Management. In developing the workshop, aspects of multiculturalism and diversity were incorporated into the course content as well as the workshop exercises. This was done so as to enhance the employees' abilities in anticipating and dealing with potential conflict situations involving individuals from different ethnocultural backgrounds.

Employment Opportunities

When asked the benefits of having a multicultural work force, a number of federal institutions appreciated the diversity of views and opinions brought forward by employees of different cultural and religious backgrounds and the insight they bring to the decision-making process. Federal institutions also benefit from diverse language skills brought to the workplace, as it meant that service delivery in languages other than English or French was efficient and meaningful to Canadians. For federal institutions that regularly work with different countries, having a multicultural work force allows them to better understand and communicate with international stakeholders.

The *Canadian Multiculturalism Act* requires federal institutions to ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in their institutions. Several federal institutions have reported

initiatives that seek to increase the number of employees of different backgrounds, and to better support and retain employees of diverse backgrounds.

EQUAL EMPLOYMENT AND ADVANCEMENT OPPORTUNITIES

Greater access to Public Service jobs increases the opportunities for Canadians, including ethnocultural communities, to work and contribute to Canada's social and economic development.

On April 2, 2007, further to a 2006 policy change, the **Public Service Commission** extended the mandatory use of a national area of selection to include officer-level positions open to the public in all regions across Canada. This latest development is an integral part of the Public Service Commission's phased-in approach to extending the National Area of Selection (NAOS) requirement.

The change in policy means Canadians from across the country have access to an increased number of federal government jobs — those identified as "officer-level". Officer-level jobs include scientific, professional, administration and technical positions. Examples of these jobs include auditors, commerce officers, and statisticians. Officer-level positions exclude administrative support and operational jobs, such as clerical and trade jobs. Examples of these include secretaries, plumbers and general labourers.

Extending the mandatory use of a National Area of Selection (NAOS) is expected to result in enhanced employment opportunities for members of visible minorities.

"A multicultural workforce in itself can act as a catalyst to promoting a corporate culture which raises awareness and enhances the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society."

*Canadian Intergovernmental
Conference Secretariat*

"A representative workforce enables PWGSC to create an inclusive corporate culture to attract and retain employees, reflecting the Canadian society it serves, which in turn means that Canadians should feel respected and valued when using PWGSC services."

*Public Works and Government
Services Canada (PWGSC)*

The **Department of National Defence's** Headstart Program is a departmental funding program that seeks to advance employment opportunities for Aboriginal and visible minority students across the country. The fund consists of \$245,000 to assist managers to cover part or all of the salary costs of hiring Aboriginal and visible minority students via the Federal Student Work Experience Program. Students are given an opportunity to acquire career-related experience and at the same time gain exposure to the Department. A bridging mechanism



enables managers to appoint qualified students to indeterminate positions after graduation. In 2007-2008, 41 Aboriginal and visible minority students were hired by the Department of National Defence across the country.

The hiring of Aboriginal students under the Headstart Program has had an extremely positive impact. Some of the Aboriginal students hired are working in the Aboriginal Affairs section of a major organization and are able to provide valuable information, contacts and an Aboriginal perspective.

In the first part of 2008, the **Canadian Commercial Corporation** worked with various community centres such as the Odawa Native Friendship Centre, Minwaashin Lodge and the Immigrant Women Services in order to post job advertisements for their clients to see. The goal of this initiative is to increase the number of women, Aboriginals and visible minorities who are exposed to the Canadian Commercial Corporation and its career opportunities with the end result being more applicants from these groups and potentially more future employees of various backgrounds.

The Deputy Minister of **Natural Resources Canada** has committed to a Visible Minority Talent Management Program that is specifically tailored to visible minorities at the executive feeder groups. The objective of the program is to recruit, retain and maximize the visible minority talent through internal and external initiatives, which will serve to increase the representation of visible minorities at the executive level in the Department. The long term outcome (2011 and beyond) of this Program is that self-identified visible minorities

are representative at all levels of Natural Resources Canada. The Department will achieve this outcome through a combination of internal and external initiatives. They include talent mapping of high potential visible minority employees, coaching and mentoring services, development programs tailored specifically for visible minority, culturally appropriate language training programs, and workshops on preparation for competitions.

Other federal institutions have also developed initiatives to increase the representation of First Nations, Inuit and Métis in the federal Public Service, and have reported results for 2007-2008. In last year's report the **Public Service Commission** presented information on a pilot project designed to increase the participation of Aboriginals in the Public Service. In the 2007-2008 fiscal year the Aboriginal Centre of Excellence was quite busy. With the support of staff from Public Service Commission offices across the country, the Centre worked to raise awareness of its activities while also carrying out major recruitment projects.

Since June 2007, the Aboriginal Centre of Excellence worked closely with **Indian Residential Schools Resolution Canada** on a major staffing initiative. This project is part of an effort to evaluate the federal government's ability to recruit and retain Aboriginal employees. More than 1700 individuals applied for seven different staffing processes. At the same time, the Centre was asked by Indian and Residential Schools Resolution Canada to conduct a post secondary recruitment process targeting Aboriginal candidates only. One hundred candidates were tested and a pool of 37 individuals was created.

At the end of July, the Centre was also asked to assist in the staffing of Racism Prevention Officers for **Human Resources and Skills Development Canada**. Staff provided English and French Aboriginal staff to sit on over 70 interviews across the country.

SUPPORTING AND RETAINING EMPLOYEES

The Ontario Region Diversity Project was created in 2007-2008 at the **Canada Revenue Agency** to identify any barriers inherent in the recruitment, retention, promotion, training and talent management processes or practices that impact people of diverse backgrounds.

The initial phase focuses on visible minorities and Aboriginal Peoples. Focus groups with managers and employees were held to identify priorities and issues. The project has as its initial focus the multicultural demographics within the region, particularly the large population of visible minorities. A key component of the project is diversity education for managers to increase their awareness and effectiveness in accommodating cultural differences. A series of 'Management Group Fireside Chats' were held between a Senior Management Champion of Diversity and managers at a Regional Management Forum.

The **Canadian Environmental Assessment Agency's** Human Resources Group added a statement in the "Exit Interview Form" to provide employees the opportunity to identify whether their departure was related to issues of culture. The President of the Agency personally reviews all exit interview reports and requests to meet the employee if discrimination is involved.

"Environment Canada has an inclusive strategy, which sets out how EC creates an organizational culture that incorporates inclusiveness in all its thinking and activities. An inclusive culture recognizes differences as strength; thrives on leveraging diverse skills and competencies of its members to support a common purpose; and not only embraces, welcomes, accommodates and respects differences, but actively seeks out and then mobilizes them for the benefit of the individual and the organization."

Environment Canada

The **Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada (FINTRAC)** reported a student population accounting for approximately 27 students per work term, which is a large number for an organization of their size. In 2007-2008, FINTRAC was able to retain and rehire 17 students from previous work terms, 12 percent of them identified themselves as being part of visible minority groups. During this same year FINTRAC was successful in recruiting 35 new students and 31 percent of these students identified themselves as being part of visible minority groups.

FINTRAC continues to attract a great pool of future candidates representative of the Canadian diversity through their co-op student program. During the fall 2007 work term, 21.4 percent of



the student population were from visible minority groups and this percentage was 28.5 percent during the winter 2008 work term.

Language and Cultural Understanding

The *Canadian Multiculturalism Act* requires federal institutions to make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins. During the past year, institutions have undertaken initiatives to incorporate the language skills and cultural insights of their employees to improve policy-making and enhance service delivery, in addition to other initiatives.

In 2007-2008, a delegation from the All China Women's Federation visited the **National Research Council** to learn about best practices for encouraging women to enter scientific careers. The delegation was particularly interested in the Council's policy of promoting flexible work arrangements, and employment programs that encourage women to come to the Council. The visit included presentations by two Chinese women scientists, who spoke about their work at the Council.

The **Canada Council for the Arts** maintains a list of employees who are fluent in non-official-languages. They are called upon to assist clients when needed and often are consulted when applicants are creating work in languages other than French or English. By law, Canada Council is not required to provide materials in non-official-languages, but in an effort to increase access to Canada Council programs and better assess applications, Canada Council has hired peer assessors to assess work in non-official-languages, translated evalua-

tions written in non-official-languages and had specific publications translated into Inuktitut. Specifically, the Dance section hired a Korean speaking assessor to evaluate a performance by a Canadian arts organization specializing in Korean dance.

Approximately 17 percent of the **Canada Mortgage and Housing Corporation's** population is able to communicate in at least one of 56 languages other than French or English. The top 5 languages (in descending order) are Spanish, Italian, Cantonese, Mandarin and German. The Corporation maintains a Corporate-wide Skills Inventory that includes language skills. This inventory allows Business Centres and business lines to track languages spoken by employees within their work forces. Language competency can then be taken into consideration, along with the extent of representation of employment equity groups, by Business Centres and business lines when they are hiring.

Research

Federal institutions were asked to report on research, including statistical gathering relating to Canadian multiculturalism or support provided to research projects to enhance the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada. During the past year, many federal institutions have undertaken research relating to Canadian multiculturalism.

Canadian Heritage provided financial support for various kinds of research activities in the field of religious diversity, linguistic and cultural accommodation, as well as sport, youth, the arts, and ethnocultural publications. In 2007-

2008, the Policy Research Group commissioned a background paper titled *Religious Pluralism and Public Policy*, by Karim Karim and Faiza Hirji to inform a workshop at Metropolis Melbourne, and the Ethnicity and Democratic Governance conferences in October 2007. A third panel was held at the Ethnicity and Democratic Governance conferences focusing on Canadian discourses of accommodation.

The Karim and Hirji background paper was subsequently presented at the Canadian Religious Diversity Forum in February 2008. The Forum was followed by a Director General Round Table where the research was discussed with senior management, which identified potential policy and research directions, followed by the circulation of an internal questionnaire asking sectors how religion and religious diversity impact on their work. The focus of the work of Canadian Heritage's Policy Research Group contributes to an understanding of how government policy can contribute to a society embracing people in all their diversity, including religious diversity, exploring constraints on achieving multicultural inclusiveness. A specific volume (6:1, Winter 2008 edition) of *Canadian Diversity*, a quarterly publication of the Association for Canadian Studies featured articles on religious diversity and was distributed to all members of the Association of Canadian Studies. The publication of Volume 4:1 (Fall 2007) of the Canadian American Research Series was entitled "Religious Diversity in North America: More or Less Accommodating?" and was used at the Canadian American Research Symposium, "Accommodating Religious Diversity in Canada and the United States", in September of 2007, at Drew University, New Jersey, United States of America.

In January, 2008, the Official Languages Secretariat of Canadian Heritage organized a symposium entitled "Official Languages Research Issues" in Ottawa that dealt with topics related to official languages, including ethnocultural diversity and immigration issues in Canada. The research conference brought together 165 people from universities, communities and the government. A detailed report on the plenary sessions, the workshops and guest speakers' presentations can be found on the website of the Canadian Institute for Research on Linguistic Minorities.

The Metropolis Project is among the best practices used by the **Department of Citizenship and Immigration** to further the principles of the *Canadian Multiculturalism Act*. The project has two main objectives: 1) to build a national and international network of researchers working on migration and diversity, and 2) to ensure knowledge transfer/mobilization of the research to federal policy-makers and other end-users. Most of the activities conducted by Metropolis are supported by a range of federal partners.

During the 2007-2008 period, Metropolis collaborated with a number of partner agencies to organize the Tenth National Metropolis Conference on *Expanding the Debate: Multiple Perspectives on Immigration to Canada* (Halifax, April 3-6, 2007), the Twelfth International Metropolis Conference on *Migration, Economic Growth and Social Cohesion* (Melbourne, October 8-12, 2007), Metropolis Presents – a half-day public panel discussion on *Divided Loyalties? Transnationalism and the Meaning of Citizenship in the 21st Century* (Ottawa, December 11, 2007), a Policy Research Seminar on *Justice, Policing and Security in a Diverse Canada: Building an*



Empirical Evidence Base (Ottawa, February 25-26, 2008), and a Policy Research Seminar on *Should I Stay or Should I Go? Temporary Migration* (Ottawa, March 12, 2008).

In addition to the Working Papers published by the five Centres of Excellence, the Metropolis Project produced the following publications in 2007-2008, many of which were supported by the Multiculturalism Program and included projects funded by the Program:

- Special issues of peer-reviewed journals, including *Refuge – Canada's Periodical on Refugees* (Vol.24, No.2, 2007): *Informing Integration*, and the *Journal of International Migration and Integration* (Vol.9, No.2, 2008) – *Attracting New Arrivals to Smaller Cities and Rural Communities: Findings from Australia, Canada and New Zealand*
- *Our Diverse Cities* (Summer 2007) – *Immigration and Diversity in Rural Communities in Canada*
- *Our Diverse Cities* (Spring 2008) – *Immigration and Diversity in the Atlantic Region*
- *Canadian Issues* (Spring 2008) – *Immigration and Diversity in Francophone Minority Communities*
- *Canadian Diversity* (Spring 2008) – *The Experiences of Second Generation Canadians*

Copies of these publications can be found at: canada.metropolis.net/publications/index_e.htm

The **Canada Mortgage and Housing Corporation** and other federal departments have renewed their support to the five regional

research centres for Phase 3 of the Metropolis Project (2007-2012) and will provide ongoing financial support to stimulate policy-relevant research on immigration issues. The Canada Mortgage and Housing Corporation joined key federal departments as a member of the National Metropolis Committee of primary funders which will provide guidance and feedback to the Project secretariat and the Centres on use of research results and efforts required to assure that research meets federal partners' requirements. *Housing and Neighbourhoods* is one of the six renewed Policy-Research Priorities established by the Federal Consortium.

The **Atlantic Canada Opportunities Agency** supports the Atlantic Metropolis Centre (one of five such centres across Canada that sponsor research into movement of populations to and within Canada) in various ways during the year, including the support for a project to prepare a series of socio-economic and demographic profiles of immigrants in Atlantic Canada. This research is led by Professor Ather Akbari at Saint Mary's University in Halifax, who coordinates a team of researchers at Memorial University of Newfoundland, the University of Prince Edward Island, and the University of New Brunswick.

In 2007-2008, the Advertising Coordination and Partnerships Directorate at **Public Works and Government Services Canada** improved a reference library which was created in the previous year. The reference library gathers qualitative information on ethnic newspapers in Canada as well as their reach, circulation, audience, etc. This tool will allow Government of Canada employees who are responsible for the planning of advertising campaigns to research ethnic media available throughout the country,

providing information such as demography and reach. It will also allow Government of Canada advertisers to better plan their campaigns to communicate to Canadians of all ethnocultural backgrounds.

In 2007, **Elections Canada** published Working Papers on the Electoral Participation of Aboriginal People and the Electoral Participation of Ethnocultural Communities. These papers analyse the electoral participation literature, review "best practices" in elector outreach, identify areas for further research and make recommendations to improve outreach to these groups. The papers are available on Elections Canada's website (www.elections.ca/content.asp?section=loi&document=index&dir=res/paper&lang=e&textonly=false).

The **Department of National Defence** is undertaking research to examine ways in which the Canadian Forces can become a career of choice for visible minorities. This nation wide research will be completed within the next two years and will reach out to visible minority communities to try to understand their perception and knowledge of the Canadian Forces and to provide information about the benefits of joining. The Canadian Forces has set out on a path to become more diverse not only to be reflective of Canadian society but because it is the right thing to do as an inclusive profession.

Human Resources and Skills Development Canada works closely with the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) to better understand various key social and economic questions. During 2007-2008, Human Resources and Skills Development Canada's Labour Programme and the Canadian Human Rights Commission answered a question-

naire prepared by the OECD that examined the anti-discrimination legislation in force in Canada, and in other OECD countries. The OECD released "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity" in June 2008.

In April 2007, the Social Policy Development Directorate published a report entitled "A Study of Poverty and Working Poverty among Recent Immigrants to Canada" that, using the data from the Survey on Labour and Income Dynamics, attempts to gain a better understanding of the phenomenon of poverty and working poverty among the group of immigrants who arrived in Canada since the early nineties (also called in this study "recent immigrants").

In 2007-2008, **Status of Women Canada** worked in collaboration with other departments to develop a framework for a set of indicators that would track the situation and monitor key gaps and progress between women and men. The framework focuses primarily on women's economic security and personal safety and identifies key cross-cutting issues that need to be included in gender equality indicators, such as race, culture, language, Aboriginal status, immigration status, and visible minority status.

In early 2008, the **National Battlefields Commission** added a question to the survey sent to all groups on all the animation activities they offer. The purpose of this question is to find out how many representatives from ethnocultural communities participate in their activities and whether their activities allow them to learn more about Canada's culture and history and better integrate into Canadian society.



Results show that out of 293 groups for the January 1 to March 31, 2008 period, 68 surveys were returned and compiled. Out of 68 groups, 37 groups said that they had ethnocultural representatives, in other words 232 representatives. 51 responses out of 68 indicated that they were satisfied with the National Battlefields Commission's activities and that the latter helped them learn more about Canada's culture and history and better integrate into Canadian society.

With funding received from the Department of Canadian Heritage the **National Parole Board** was able to undertake a study to examine the quality of interpretation services at conditional release hearings.

The findings from this study serve to identify a number of areas requiring attention in both the short and long term. In the short term a handbook for interpreters is being developed to facilitate their understanding of the Board's hearing process. Another handbook is being developed for Board members and Hearing Officers to increase their skills in conducting interviews and sharing information through the use of an interpreter.

Consultation and Collaboration with Communities

The Government of Canada promotes the full and equitable participation of individuals and communities of all origins in the continuing evolution and shaping of all aspects of Canadian society and assists them in the elimination of any barriers to participation. In the past year, federal institutions have undertaken several initiatives to improve services for communities. They have consulted, collaborated and part-

nered with community organizations to promote and deliver federal programs. Federal institutions have also developed practices to enhance contributions from diverse communities.

IMPROVING FEDERAL SERVICES FOR COMMUNITIES

The **Department of Justice**, through the Justice Partnership and Innovation Program (Family Violence Component) worked closely with the Department of Citizenship and Immigration to translate the Justice Canada brochure titled "*Abuse is Wrong in Any Language*" into 16 languages and assisted the Department of Citizenship and Immigration in the delivery of its Orientation Abroad Program that facilitates the settlement, adaptation and integration of future immigrants. In addition, a children's booklet, *What Happens Next*, was illustrated to avoid racial and cultural stereotypes, while allowing children from all racial groups to see themselves reflected in the pictures. The children's names are also derived from a number of cultures.

The **Canada Deposit Insurance Corporation** continued its advertising campaign to raise awareness of Canadian Deposit Insurance Corporation deposit insurance among select target groups. The campaign included a television commercial that aired in Cantonese, Mandarin, Italian and Punjabi (in addition to English and French). The commercial aired for a period of six weeks (January-February 2008) on TV channels, including ethnic television stations. The print media campaign, in addition to ads in English and French, included ads in Chinese, Italian and Punjabi that appeared in ethnic community newspapers in February and March 2008.

The **Canadian Air Transport Security Authority** worked collaboratively with the Vancouver Airport Authority in order to educate certain cultural communities about air travel security regulations. For example, several Chinese media sources located in the Vancouver region were invited to attend a media outreach campaign that focused on educating the public about the different items that are prohibited when travelling on a plane. The event was successful as the story was covered by several different Chinese Media sources.

From a programming perspective, English Television at **CBC/Radio-Canada** is implementing new communications practices that reflect the needs of new Canadians. Consider 'Test the Nation' and 'Dragon's Den' where press releases were translated to Chinese and Punjabi and distributed to third-language media. Or Radio Canadian International's Web service, "RCI viva", targeting both recent and aspiring immigrants to Canada with services broadcast in not only English and French, but also in Arabic, Mandarin, Spanish, Portuguese, Russian and Ukrainian.

Public Works and Government Services

Canada provided an information session entitled "Advertising to Ethnic and Aboriginal Audiences" delivered in three sessions to groups of Government of Canada communicators from various departments (60 participants), Canada Revenue Agency (40 participants) and Service Canada (26 participants) for a total of 126 participants. The information sessions provided information from the 2006 Census to depict the changing demographics of Canada and how this applies to advertising.

By providing information on the demographics and media habits of Canada's population, these articles and sessions help federal employees responsible for advertising activities better understand their audience therefore enabling them to better inform Canadians about their rights or responsibilities, about government policies, programs, services or initiatives, or about dangers or risks to public health, safety or the environment.

Recognizing the diversity of Canada's population, the **Canada Revenue Agency's** website has been redesigned to allow easy reference to important information and publications targeting specific segments of our multicultural society, such as Aboriginals, newcomers to Canada, international students in Canada, seasonal agricultural workers, and non-residents. The Canada Revenue Agency has also developed self study, online educational programs, "Learning About Taxes" and "Responsible Citizenship and Canada's Tax System", providing Canada's diverse population with the means to learn about the history of our tax system and assist the population in becoming more self-sufficient with regard to its tax obligations.

Beginning in February 2008, the Canada Revenue Agency external website featured audiocasts of the Agency's popular Tax Tips. They produced five 30-second audiocasts as "Tax Tips to Go" offering important information to individuals about Charities, Electronic Services, Children's Fitness Tax Credit, Benefits Online Application and Service Complaints. The audiocasts were available for listening or download in five languages (English, French, Punjabi, Mandarin and Italian) from the Canada Revenue Agency website.



PROMOTING FEDERAL PROGRAMS

The **Canada Revenue Agency** ran a multi-media advertising campaign in February 2008 to improve Canadians' awareness of the tax relief measures introduced by the Government of Canada and to increase the number of Canadians who file and who receive all the benefits and credits available to them. The print and radio ads were published in Aboriginal and ethnic languages, including Spanish, Italian, Polish, simplified Chinese, Cantonese, Punjabi, Inuktitut, Arabic and Tagalog. In addition, the Agency ran a print campaign in the fall of 2007 to promote tips for safe giving and to direct donors to the Canada Revenue Agency website for further details. The ads ran in ethnic publications, including Spanish, Arabic, Chinese and Punjabi.

The **Canadian Food Inspection Agency** has continued to promote the successful 'Be Aware and Declare' campaign that outlines import restrictions for travellers coming into Canada. This program has been translated into a variety of languages in order to cater to the diverse nature of the Canadian population. These promotional messages were also published in both of Canada's official languages and were of equal quality. In 2007-2008, new television advertisements were created for the campaign and were shown on channels such as CTV, CBC, the Weather Network, Météo Media, and on several ethnic stations in various languages.

In 2007-2008, **Western Economic Diversification Canada** launched the Community Economic Diversification Initiative, a two-year, \$33 million, federal contribution program aimed at helping to diversify the economic foundation and contribute to the long-term stability of forest-

dependent communities and First Nations.

As part of the implementation plans for this program, a four-pronged Aboriginal engagement strategy was developed. Firstly, the strategy aimed at enhancing First Nations awareness of the Community Economic Diversification Initiative program through community workshops and promotional materials. Secondly, First Nations were provided opportunities to access the program through partnerships, regional networks, and in concert with local Community Futures Development Corporations. Thirdly, the strategy targeted successful First Nations projects by preparing proposal writing workshops in community and establishing a resource path finding document. Finally, Western Economic Diversification Canada has worked to cement relationships and opportunities by stimulating industrial and geographic cluster building in areas such as value-added wood products, bio-fuel production, information technology, and cultural resources management services.

During the 2007-2008 fiscal year **Statistics Canada** continued to establish and maintain relationships with ethnocultural organizations and ethnic media through various outreach activities. A project was developed in an effort to measure the impact of ongoing ethnocultural outreach initiatives. Specifically, an effort was made to measure the impact of a basic, straight forward third language communication strategy. In consultation with methodologists using Census Mother Tongue results in Montréal, Toronto and Vancouver, dwellings were selected from clusters with a concentrated population of people whose mother tongue was Cantonese, Mandarin, or Chinese. For the Labour Force Survey collection, numerous interviews were arranged with the Chinese media to promote

the Labour Force Survey release on immigrants over several months. The standard introductory letter was translated into Chinese and was mailed to the respondents as well. After participation in the survey, a validation activity took place to determine if the outreach activities in their mother tongue had an impact on their participation in the Labour Force Survey. Statistics Canada is in the process of analyzing the results of this project and determining the impact that these activities had on the Labour Force Survey results.

DELIVERING FEDERAL PROGRAMS TO ETHNOCULTURAL COMMUNITIES

Another aspect of **Statistics Canada's** ethnocultural outreach initiatives is to establish and maintain partnerships with ethnocultural organizations, which play an increasingly important role in Statistics Canada's data collection efforts. One of their approaches to fostering such partnerships is to help ethnocultural organizations understand the wealth of Statistics Canada data that they could use to better serve their communities and clients. For example, at the invitation of S.U.C.C.E.S.S., an immigrant-serving agency in British Columbia, Statistics Canada did a presentation on "Census of Population and Other Sources of Data on Immigration and Ethnic Diversity". The two-hour presentation was very well received. The 16 participants were asked to fill out a feedback form, and all of them said that their knowledge of Statistics Canada had much improved and that they would use the knowledge they gained in areas such as proposal development and program planning for immigrants.

When it comes to allocating funds to non-profit organizations, to provinces and territories in the

area of services and education, and to federal institutions, programs supporting official languages at **Canadian Heritage** take into account the multicultural reality of Canada's Franco-phone and Acadian communities in Canada. The Interdepartmental Partnership with the Official-Language Communities has provided financial support for projects submitted by other federal institutions that promote the integration of French-speaking immigrants in minority Franco-phone communities, including a project from Carrefour d'immigration rurale (in PEI and the Yukon, it was financed by **Agriculture and Agri-Food Canada** through the Rural Secretariat) as well as a project submitted by the *Regroupement des femmes immigrantes* (in Toronto, financed by **Status of Women Canada**). These two projects support the elimination of barriers that prevent new arrivals from participating in the socio-economic life of their host communities.

The **Economic Development Agency for the Regions of Québec's** mission is to promote the long-term economic development of regions in Québec with particular attention paid to those regions where economic growth is weak or regions where there are not enough productive job opportunities. In this context, the Economic Development Agency is targeting the integration of groups who are traditionally or at the present time cut off from economic development, particularly multicultural communities, into existing regional development structures. In this way, the Economic Development Agency wants to increase opportunities for multicultural communities in the various regions of Québec to participate and contribute economically.

The *Corporation de développement économique Listuguj-Pointe-à-la-Croix* is the result of an



agreement signed between the town of Pointe-à-la-Croix (non-Aboriginal communities) and the Listuguj Micmac Band Council (Aboriginal reserve and neighbouring community). The purpose of this agreement is to establish a general relationship framework between the two communities that would promote the mutual exchange of information, dialogue, the conclusion of particular agreements on the various subjects of common interest to the two parties, the elimination of misunderstandings and conflicts or the resolution of these through discussion and the peaceful path of understanding and mutual respect. One of the objectives of the agreement is to promote the economic, social and cultural development of the two communities through partnerships in order to take full advantage of the many spin-offs. The project will implement a common economic development plan for both communities. The project ended on June 30, 2008.

In 2007-2008 **Canada Revenue Agency** delivered some 3200 sessions open to all Canadians including members of various ethnic and cultural groups on topics ranging from taxation issues for seniors, medical expenses and the disability tax credit, to starting a business and how to remit payroll deductions. In addition, 175 sessions were recorded as targeted to newcomers and 39 events were specifically targeted to Aboriginal individuals, businesses, organizations and bands.

CONSULTING ETHNOCULTURAL COMMUNITIES

In keeping with **Parks Canada's** priority to promote the commemoration of subjects in Canada's rich ethnocultural past, the agency continued to consult with ethnocultural com-

munities across Canada including the Black, German and Finnish communities. Through these consultations, Parks Canada is building relationships and addressing the under-representation of this part of Canadian history in the government's commemorative program and seeking to broaden all Canadians' understanding of the nation's complex past.

Among other initiatives, Parks Canada has met with interested parties to discuss possible submissions to the Historic Sites and Monuments Board of Canada related to Italian-Canadian history (fall 2007); made a presentation to the National Congress of Chinese Canadians (November 2007); met with the Canada-Hungary Educational Foundation (November 2007) and with members of the Jewish community in Toronto (February 2008). Research has been commissioned on Norwegian block settlements in Saskatchewan and on the multi-ethnic coal mining communities of the Crowsnest Pass in Alberta.

Canadian Heritage regularly consults with ethnocultural communities. In 2007-2008, the Official Languages Secretariat organized several consultation meetings and made sure that the question of ethnocultural diversity was taken into consideration both in how the documents were prepared and where the events were held. In December 2007, and January 2008, in the context of renewing the Federal Action Plan on Official Languages, the Official Languages Secretariat organized Government of Canada consultation meetings on linguistic duality and official languages in 7 Canadian cities. The consultation document noted the importance of ethnocultural diversity in understanding the challenges facing official languages in the country; the first question participants were

asked dealt with how to benefit from and face the challenges created by changes to demographics, including diversity. Regions facilitated the inclusion of ethnocultural communities in these federal government consultations on the promotion of linguistic duality and the vitality of the English and French language minority communities. Information gathered during the consultations helped shape the recommendations in *Roadmap for Canada's Linguistic Duality 2008-2013: Acting for the Future*.

The **Canadian Security Intelligence Service** (CSIS) undertook consultations in 2007-2008 to enhance contributions from diverse communities. CSIS has been in contact with the Sikh community in order to establish a good working understanding of the Service's requirements as well to better understand this community's needs from a potential employer's perspective.

An outreach strategy was developed by the **Financial Transactions and Report Analysis Centre of Canada** (FINTRAC) to communicate the changes related to Bill C-25 that would affect the Money Services Business.

In order to communicate these changes to the largest Canadian audience possible a series of ads were strategically placed in various ethnic newspapers. The message comprised of inviting individuals to assist the outreach sessions where information would be given and questions could be answered. FINTRAC's officers, who speak various languages answered questions when possible in the native language of the attendees. For example, some FINTRAC staff in the Vancouver Office regularly answer questions over the phone and in person in Mandarin and Punjabi. Moreover, they also conduct examina-

tions utilizing those language profiles from time to time. This is usually in service of the Money Services Business community who operate exclusively within those cultural enclaves.

The series of 24 outreach sessions were held over the first three weeks of February to present all Money Services Business with their new obligations under the *Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act*. These sessions took place in ten major Canadian cities (including two days each in Toronto and Montréal). In each of the cities, FINTRAC made sure that consideration was given to linguistic minorities. In order to ensure outreach to a larger audience, the outreach sessions will be supplemented by additional web-based seminars or "webinars" available in both official languages. Also as part of FINTRAC's new obligations under Bill C-25, the Communications Directorate ran a series of advertisements in various ethnic newspapers throughout Canada to raise awareness about the *Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act* requirements, and the need for Money Service Business to register with FINTRAC. The ads ran in 19 different language communities in both official languages in order to reach the largest audience possible. FINTRAC is very mindful of Canada's diversity while implementing and delivering its programs.

With a largely regulatory role, the **Canadian Nuclear Safety Commission** works principally with its key stakeholders and partners to protect health, safety, security and the environment, and to meet international obligations. In 2007-2008, the Commission created a new staff position, the Senior Adviser, Aboriginal Consultation and External Engagement. The incumbent's



main role is to develop and support the Commission's Aboriginal Consultation program and provide advice to senior management on matters related to Aboriginal consultation. The Senior Adviser will also develop training sessions on best practices in Aboriginal consultations and external engagement, manage projects relating to Aboriginal consultations and external engagement, and develop and maintain relationships and networks with Aboriginal communities, the private sector, and other federal and provincial departments and agencies. The Commission began the recruiting process for the position in the late 2007-2008 fiscal year and staffed the position in May 2008.

By developing best practices related to Aboriginal consultations, the Commission believes this senior adviser position will enable the Commission to better understand and, where possible, accommodate the needs of Aboriginal communities that may be affected by licensees' proposed projects.

ENHANCING CONTRIBUTIONS FROM ETHNOCULTURAL COMMUNITIES

In the spring of 2007, **Canadian Heritage** coordinated the development of two themes to promote greater linkages among its activities in China between 2008 and 2010. To ensure maximum alignment with Government of Canada foreign policies, "Diversity and Dialogue" was identified as one of the themes (focus on Canada's contributions to diverse communities, dialogue among them through media, arts and sport, successfully integrated into the Government of Canada country strategy for China). Portfolio-wide input was then included into the content and themes of the British Columbia-Canada Pavilion in Beijing,

shared with Foreign Affairs and International Trade Canada and the British Columbia Government in fall 2007. Canadian Heritage's contribution led to a greater visibility of Canada's diversity in the final themes adopted for the British Columbia-Canada Pavilion. The contribution also created an interest among Canadian Heritage and other government partners to develop programming in China focused on these issues. The following initiatives were identified: a showcase of contemporary Aboriginal films which will highlight the work of young Aboriginal creators in urban spaces; a Canada-China forum of digital heritage; a symposium focused on Canadian literature in which the featured writer, Madeleine Thien, is from a visible minority community.

Helene Klodowsky's *Family Motel*, which had its world premiere at Montréal's World Film Festival before being released in theatres last fall, illustrates the key role the **National Film Board** has played in forging authentically Canadian alternative drama. The film tells the story of Ayan and her daughters — Somali refugees evicted from their home and forced to live in a motel — combining painstaking research with thoughtful improvised performances. Driven by the remarkable talent of three first-time performers, the film is an artistic breakthrough, relating a vital, uncompromising story, which for ethical reasons could not have been told in purely documentary form. The production team worked with an advisory group representing the Somali-Canadian community in Ottawa headed by the Executive Director of Ottawa Community Immigrant Services organization and with a creative consultant.

Federal Institutions that Provided a Submission

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority
Bank of Canada
Blue Water Bridge Canada
Business Development Bank of Canada
Canada Border Services Agency
Canada Council for the Arts
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Industrial Relations Board
Canada Lands Company Limited
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada Revenue Agency
Canada School of Public Service
Canada Science and Technology Museum Corporation
Canada-Newfoundland and Labrador Offshore Petroleum Board
Canadian Air Transport Security Authority
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Commercial Corporation
Canadian Cultural Property Export Review Board
Canadian Dairy Commission
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian Food Inspection Agency
Canadian Forces Grievance Board
Canadian Heritage
Canadian Human Rights Tribunal
Canadian Institutes of Health Research
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat
Canadian International Development Agency
Canadian Museum of Civilization Corporation
Canadian Museum of Nature
Canadian Nuclear Safety Commission
Canadian Race Relations Foundation



Canadian Radio-television and Telecommunications Commission
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Space Agency
Canadian Tourism Commission
Cape Breton Development Corporation
CBC/Radio-Canada
Citizenship and Immigration Canada
Commission of Public Complaints against the RCMP
Correctional Service of Canada
CPP Investment Board
Defence Construction Canada (1951) Limited
Department of Finance Canada
Department of Justice Canada
Department of National Defence and the Canadian Forces
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec
Elections Canada
Enterprise Cape Breton Corporation
Environment Canada
Export Development Canada
Farm Credit Canada
Financial Consumer Agency of Canada
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada
Foreign Affairs and International Trade Canada
Great Lakes Pilotage Authority
Health Canada
Human Resources and Skills Development Canada and Service Canada
Immigration and Refugee Board of Canada
Indian and Northern Affairs Canada
Indian Residential Schools Resolution Canada
Industry Canada
Infrastructure Canada
Laurentian Pilotage Authority
Library and Archives Canada
Military Policy Complaints Commission
National Arts Centre
National Battlefields Commission
National Capital Commission
National Energy Board
National Farm Products Council
National Film Board of Canada

National Gallery of Canada
 National Parole Board
 National Research Council of Canada
 National Round Table on the Environment and the Economy
 Natural Resources Canada
 Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada
 North American Free Trade Agreement Secretariat
 Office of the Auditor General of Canada
 Office of the Commissioner of Official Languages
 Office of the Correctional Investigator
 Office of the Federal Ombudsman for Victims of Crime
 Office of the Privacy Commissioner of Canada
 Office of the Public Sector Integrity Commissioner
 Office of the Registrar of the Supreme Court of Canada
 Pacific Pilotage Authority
 Parks Canada Agency
 Patented Medicine Prices Review Board
 Public Prosecution Service of Canada
 Public Safety Canada
 Public Sector Pension Investment Board
 Public Servants Disclosure Protection Tribunal Canada
 Public Service Commission of Canada
 Public Service Labour Relations Board
 Public Service Staffing Tribunal
 Public Works and Government Services Canada
 RCMP External Review Committee
 Registry of the Competition Tribunal
 Royal Canadian Mint
 Social Sciences and Humanities Research Council of Canada
 Standards Council of Canada
 Statistics Canada
 Status of Women Canada
 Telefilm Canada
 Transport Canada
 Transportation Appeal Tribunal of Canada
 Transportation Safety Board of Canada
 Treasury Board of Canada Secretariat
 Veterans Affairs Canada
 VIA Rail Canada Inc.
 Western Economic Diversification Canada

Ministère des Finances Canada
 Monnaie royale canadienne
 Musée canadien de la nature
 Musée des beaux-arts du Canada
 Office Canada-Terre-Neuve et Labrador des hydrocarbures extracôtiers
 Office d'investissements des régimes de pensions du secteur public
 Office national de l'énergie
 Office national du film du Canada
 Patrimoine canadien
 Pont Blue Water Canada
 Résolution des questions des pensionnats indiens Canada
 Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Service Canada
 Santé Canada
 Secrétariat de l'Accord de libre-échange nord-américain
 Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
 Sécurité publique Canada
 Service canadien du renseignement de sécurité
 Service correctionnel du Canada
 Service des poursuites pénales du Canada
 Société canadienne d'hypothèques et de logement
 Société d'assurance-dépôts du Canada
 Société d'expansion du Cap-Breton
 Société de Développement du Cap-Breton
 Société du Musée canadien des civilisations
 Société du Musée des sciences et de la technologie
 Société immobilière du Canada
 Statistique Canada
 Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie
 Téléfilm Canada
 Transports Canada
 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
 Tribunal canadien des droits de la personne
 Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
 Tribunal d'appel des transports du Canada
 Tribunal de la dotation de la fonction publique
 Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs Canada
 VIA Rail Canada Inc.

Comité externe d'examen de la GRC
 Commissariat à l'intégrité du secteur public
 Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
 Commissariat aux langues officielles
 Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels
 Commission canadienne de sûreté nucléaire
 Commission canadienne du lait
 Commission canadienne du tourisme
 Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
 Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
 Commission de la capitale nationale
 Commission de la fonction publique du Canada
 Commission des champs de bataille nationaux
 Commission des plaintes du public contre la GRC
 Commission des relations de travail dans la fonction publique
 Commission nationale des libérations conditionnelles
 Condition féminine Canada
 Conseil canadien des normes
 Conseil canadien des relations industrielles
 Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
 Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
 Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
 Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada
 Conseil des Arts du Canada
 Conseil national de recherches Canada
 Conseil national des produits agricoles
 Construction de Défense Canada (1951) ltée.
 Corporation Commerciale Canadienne
 Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
 École de la fonction publique du Canada
 Elections Canada
 Environnement Canada
 Exportation et développement Canada
 Financement agricole Canada
 Fondation canadienne des relations raciales
 Greffe du Tribunal de la concurrence
 Industrie Canada
 Infrastructure Canada
 Instituts de recherche en santé du Canada
 Ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes
 Ministère de la Justice Canada

Institutions fédérales qui ont fourni une soumission

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
Administration de pilotage de l'Atlantique
Administration de pilotage des Grands Lacs
Administration de pilotage des Laurentides
Administration de pilotage du pacifique
Affaires étrangères et Commerce international Canada
Affaires indiennes et du Nord Canada
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence canadienne de développement international
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
Agence de la consommation en matière financière du Canada
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence des services frontaliers du Canada
Agence du revenu du Canada
Agence Parcs Canada
Agence spatiale canadienne
Agriculture et Agroalimentaire Canada
Anciens Combattants Canada
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Bibliothèque et Archives Canada
Bureau de l'enquêteur correctionnel
Bureau de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels
Bureau du Registraire de la Cour suprême du Canada
Bureau du vérificateur général du Canada
CBC/Radio-Canada
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
Centre national des Arts
Citoyenneté et Immigration Canada
Comité des griefs des Forces canadiennes

l'entremise des médias, des arts et du sport, a été intégré avec succès à la stratégie nationale du Canada à l'égard de la Chine). L'information relative à l'ensemble du dossier a été incluse dans le contenu et les thèmes du Pavillon Colombie-Britannique-Canada à Beijing et transmise au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et au gouvernement de la Colombie-Britannique à l'automne 2007. L'apport du ministère du Patrimoine canadien a entraîné une visibilité accrue de la diversité du Canada dans les thèmes finaux adoptés par le Pavillon Colombie-Britannique-Canada. Cet apport a également suscité l'intérêt de Patrimoine canadien et d'autres partenaires gouvernementaux quant à l'élaboration d'une programmation pour la Chine en fonction des questions soulevées. Les initiatives suivantes ont été élaborées : la présentation de films autochtones contemporains qui souligneront le travail de jeunes créateurs autochtones dans des espaces urbains; un forum Canada-Chine sur l'héritage numérique; un symposium portant sur la littérature canadienne, auquel participe l'autéure Madeleine Thien, qui appartient à une minorité visible.

Family Motel d'Helene Klodowsky, qui a été présenté en primeur mondiale au Festival des films du monde à Montréal avant d'être présenté dans les cinémas l'automne dernier, illustre le rôle essentiel qu'a joué l'**Office national du film du Canada** dans la création d'un cinéma alternatif canadien authentique. Le film raconte l'histoire d'Ayan et de ses filles, des réfugiées somaliennes expulsées de leur maison et forcées à vivre dans un motel. Ce film combine une recherche laborieuse et une prestation profonde et improvisée de ses interprètes. Guidé par le talent remarquable de ces trois nouvelles actrices, ce film constitue une percée artistique, racontant une histoire vitale et intrépidement racontée sous une forme purement documentaire. L'équipe de production a travaillé avec un groupe consultatif représentant la communauté somali-canadienne à Ottawa, dirigé par le directeur exécutif de l'Organisme Communautaire des Services aux Immigrants d'Ottawa et avec un consultant à la création.

de transfert de fonds ou de vente de titres négociables leurs nouvelles obligations en vertu de la Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes. Ces séances ont été tenues dans 10 grandes villes canadiennes (y compris deux jours à Toronto de même qu'à Montréal). Dans chacune des villes, CANAFE s'est assuré de tenir compte des minorités linguistiques. Afin de veiller à sensibiliser le plus de personnes possible, les séances d'information seront combinées à des séminaires en ligne ou des « webinaires » supplémentaires accessibles dans les deux langues officielles. De plus, dans le cadre des nouvelles obligations du CANAFE en vertu du projet de loi C-25, la Direction des communications a fait paraître une série de publications dans différents journaux ethniques à l'échelle du Canada de manière à sensibiliser les gens aux exigences de la Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes, de même qu'à la nécessité pour les entreprises de transférer de fonds ou de vente de titres négociables de s'enregistrer auprès du CANAFE. Ces publications ont paru dans 19 communautés de langues différentes dans les deux langues officielles de manière à rejoindre le plus grand nombre de gens possible. Le CANAFE tient constamment compte de la diversité qui existe au sein du Canada, lorsqu'il met en place et offre ses programmes.

Par son rôle qui est en grande partie réglementaire, la **Commission canadienne de sûreté nucléaire** travaille principalement avec ses principaux intervenants et partenaires à protéger la santé, la sécurité et l'environnement et à satisfaire aux exigences internationales. En 2007-2008, la Commission a créé un nouveau poste, le conseiller principal, Consultations

autochtones - engagement externe. Le rôle principal de ce dernier est d'élaborer et de soutenir le programme de consultations autochtones de la Commission et de formuler des conseils à l'intention des cadres supérieurs à l'égard des questions liées aux consultations autochtones. Le conseiller principal élaborera aussi des séances de formation relatives aux pratiques exemplaires dans le cadre des consultations autochtones et de la participation externe, il gèrera les projets en lien avec ces dernières et établira et entretiendra des liens et des réseaux avec les communautés autochtones, le secteur privé et d'autres agences et ministères fédéraux et provinciaux. La Commission a commencé le processus de recrutement pour le poste à la fin de l'exercice 2007-2008 et a doté le poste en mai 2008.

AMÉLIORATION DES CONTRIBUTIONS DES COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

Au printemps 2007, **Patrimoine canadien** a coordonné l'élaboration de deux thèmes visant à favoriser la création de liens dans ses activités en Chine entre 2008 et 2010. Pour assurer la plus grande harmonisation possible avec les politiques étrangères du gouvernement du Canada, « la diversité et le dialogue » a été présentée comme l'un des thèmes (ce thème, qui met l'accent sur les apports du Canada aux diverses communautés, le dialogue entre elles par

Canada-Hongrie (novembre 2007) et les membres de la communauté juive de Toronto (février 2008). Une recherche a été commandée portant sur les établissements par blocs des Norvégiens en Saskatchewan et sur les communautés multietniques qui font l'exploitation du charbon dans le pas du Nid-de-Corbeau en Alberta.

Patrimoine canadien consulte régulièrement les communautés ethnoculturelles. En 2007-2008, le Secrétariat aux langues officielles a organisé plusieurs consultations tout en s'assurant de prendre en considération la question de la diversité ethnoculturelle tant dans la préparation des documents que dans la tenue des événements. En décembre 2007 et janvier 2008, le Secrétariat aux langues officielles a organisé dans le cadre du renouvellement du plan d'action fédéral sur les langues officielles, dans sept villes canadiennes, des consultations du gouvernement du Canada sur la dualité linguistique et les langues officielles. Le document de consultation soulignait l'importance de la question de la diversité ethnoculturelle pour bien comprendre les défis des langues officielles au pays; la première question posée aux intervenants portait sur la façon de tirer profit des changements démographiques et de relever les défis posés par ceux-ci, y compris les défis liés à la diversité. Les régions ont favorisé l'intégration des communautés ethnoculturelles dans ces consultations du gouvernement fédéral portant sur la promotion de la dualité linguistique et l'épanouissement des minorités francophones et anglophones. Les renseignements recueillis au cours des consultations ont appuyé la formulation des recommandations que l'on trouve dans *La Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008-2013 : agir pour l'avenir*.

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) a tenu des consultations en

2007-2008 dans le but de favoriser la participation des diverses communautés. Le SCRS est entré en contact avec la communauté sikh, de manière à établir une compréhension adéquate des exigences du Service et à mieux comprendre les besoins de cette communauté, d'un point de vue d'employeur potentiel.

Une stratégie de sensibilisation a été élaborée par le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) pour annoncer les changements associés au projet de loi C-25 qui pourraient avoir une incidence sur les entreprises de transfert de fonds ou de vente de titres négociables. De manière à communiquer ces changements au plus grand nombre possible de Canadiens, une série de publicités ont été stratégiquement placées dans divers journaux ethniques. Le message consistait à inviter les gens à assister à ces séances d'information où il serait possible d'obtenir des renseignements et de poser des questions. Les agents du CANAFE, qui parlent différentes langues, ont répondu aux questions dans la langue maternelle du public, lorsque cela était possible. Par exemple, certains employés du bureau du CANAFE à Vancouver répondent régulièrement aux questions par téléphone et en personne en mandarin et en punjabi. De plus, de temps à autre, ils effectuent aussi des examens à l'aide de ces profils linguistiques, et ce, généralement dans le cadre des services offerts aux entreprises de transfert de fonds ou de vente de titres négociables qui travaillent exclusivement avec les communautés situées dans ces enclaves culturelles.

Cette série de 24 séances d'information a eu lieu au cours des trois premières semaines de février pour présenter à toutes les entreprises

En 2007-2008, l'Agence du revenu du Canada a fourni environ 3 200 séances d'information ouvertes à tous les Canadiens incluant les membres de divers groupes ethniques et culturels sur des sujets comme les impôts des personnes âgées, les dépenses en soins médicaux et les crédits d'impôt fédéral pour personnes handicapées, le démarrage d'une entreprise et la manière de diminuer les prélèvements sur la rémunération. De plus, il a été déterminé que 175 de ces séances étaient conçues pour les nouveaux arrivants, et 39 étaient conçues spécialement pour les personnes, les entreprises, les organisations et les bandes d'origine autochtone.

CONSULTATION DES COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

Conformément à la priorité de **Parcs Canada** de promouvoir la commémoration du riche passé ethnoculturel du Canada, l'Agence continue de consulter les communautés ethnoculturelles à l'échelle du Canada y compris les Noirs, les Allemands et les Finlandais. Grâce à ces consultations, Parcs Canada crée des liens, s'attaque au problème de sous-représentation de cette partie de l'histoire canadienne dans le programme de commémorations du gouvernement et cherche à améliorer la compréhension du passé complexe de la nation par tous les Canadiens.

Parmi ses initiatives, Parcs Canada a rencontré les parties intéressées afin de discuter des présentations possibles à la Commission des lieux et monuments historiques du Canada en lien avec l'histoire italo-canadienne (automne 2007); a effectué une présentation au National Congress of Chinese Canadians (Conseil national des Canadiens chinois) (novembre 2007); a

au 30 juin 2008.

La Corporation de développement économique Llistuguj-Pointe-à-la-Croix est le fruit d'une entente signée entre la Municipalité de Pointe-à-la-Croix (communauté non autochtone) et le Conseil de Bande des Micmacs de Llistuguj (réserve autochtone et communauté voisine). L'objet de cette entente est d'établir un cadre général de relation entre les deux communautés, favorisant l'échange mutuel d'informations, la concertation, la conclusion d'ententes particulières sur les différents sujets d'intérêt commun entre les parties, l'élimination des incompréhensions et des conflits ou leur résolution par la discussion et la voie pacifique de la compréhension et du respect mutuel. L'un des objectifs de l'entente est de favoriser le développement économique, social et culturel des deux communautés, et ce, en partenariat, afin d'y maximiser les retombées. Le projet vise à mettre en œuvre un plan de développement économique commun aux deux communautés. Le projet s'est terminé

la langue maternelle mené à Montréal, à Toronto et à Vancouver, des unités d'habitation ont été choisies dans des secteurs dont la majorité de la population a comme langue maternelle le cantonnais, le mandarin ou le chinois. En ce qui a trait à l'Enquête sur la population active, de nombreuses entrevues ont été organisées avec les médias chinois afin de promouvoir la publication de l'Enquête sur la population active touchant les immigrants, qui a été menée sur une période de plusieurs mois. La lettre de présentation standard a été traduite en chinois et a été envoyée par la poste aux répondants. Après leur participation à l'enquête, une activité de validation a eu lieu afin de déterminer si les activités de sensibilisation dans leur langue maternelle ont eu des répercussions sur leur participation à l'Enquête sur la population active. Statistique Canada est en train d'analyser les résultats de ce projet et de déterminer les répercussions que ces activités ont eues sur les résultats de l'Enquête sur la population active.

PRESTATION DE PROGRAMMES FÉDÉRAUX AUX COMMUNAUTÉS ETHNOCULTURELLES

Un des autres aspects des initiatives de sensibilisation des communautés ethnoculturelles de **Statistique Canada** est d'établir et d'entretenir des partenariats avec les organisations ethnoculturelles, qui jouent un rôle de plus en plus important dans le travail de collecte de données de Statistique Canada. L'une des approches utilisées afin de favoriser de tels partenariats est d'aider les organisations ethnoculturelles à comprendre la valeur des données de Statistique Canada qu'elles pourraient utiliser pour mieux servir leurs communautés et leurs clients. Par exemple, lors de l'invitation de S.U.C.C.E.S.S., un organisme offrant des services aux immigrants en Colombie-Britannique, l'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec a pour

Statistique Canada a fait une présentation sur le « recensement de la population et d'autres sources de données sur l'immigration et la diversité ethnique ». La présentation de deux heures a été très bien reçue. Les 16 participants ont été priés de remplir un formulaire d'évaluation, et ils ont tous mentionné avoir maintenant une bien meilleure connaissance de Statistique Canada et qu'ils utiliseront ces connaissances dans des domaines comme l'élaboration de propositions et la planification de programmes pour les immigrants.

Au moment d'attribuer des fonds aux organisations sans but lucratif, aux provinces et aux territoires dans les secteurs des services et de l'éducation, et aux institutions fédérales, les responsables des programmes appuyant les langues officielles à **Patrimoine canadien** tiennent compte de la réalité multiculturelle des communautés francophones et acadiennes du Canada. Le Partenariat interministériel avec les communautés francophones et acadiennes fait partie de la promotion de l'intégration des immigrants francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire, notamment un projet proposé par le Carrefour d'immigration rurale (à l'Île du Prince Édouard et au Yukon, ces projets sont financés par **Agriculture et Agroalimentaire Canada** par l'intermédiaire du Secréariat rural) ainsi qu'un projet soumis par le *Regroupement des femmes immigrantes* (à **féminine Canada**). Ces deux projets appuient l'élimination des barrières qui empêchent les nouveaux arrivants de participer à la vie socio-économique de leur communauté hôte.

introduites par le gouvernement du Canada et à augmenter le nombre de Canadiens qui demandent et reçoivent toutes les prestations et tous les crédits auxquels ils ont droit. Les publicités écrites et les publicités à la radio étaient en langues autochtones et ethniques, notamment en chinois, en polonais, en italien, en espagnol, en cantonnais, en punjabi, en inuktitut, en arabe et en tagal. De plus, l'Agence a organisé une campagne de presse à l'automne 2007 afin de fournir des conseils en matière de dons sécuritaires et diriger les donateurs vers le site Web de l'Agence pour obtenir de plus amples renseignements. Les publicités ont été publiées dans des publications ethniques, notamment en espagnol, arabe, chinois et punjabi.

L'Agence canadienne d'inspection des aliments a continué de promouvoir la campagne efficace « Pensez-y et déclarez! » qui présente les restrictions d'importation pour les voyageurs qui arrivent au Canada. Ce programme a été traduit dans une variété de langues afin de tenir compte de la diversité de la population canadienne. Ces messages promotionnels ont aussi été publiés dans les deux langues officielles du Canada et étaient de qualité égale. En 2007-2008, de nouvelles publicités télévisuelles ont été créées pour la campagne et ont été présentées sur des chaînes comme CTV, CBC, Weather Network, Météo Media, et sur plusieurs chaînes ethniques dans diverses langues.

En 2007-2008, le **ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest** a lancé l'initiative de diversification économique des collectivités, un programme de subventions fédéral de deux ans d'une valeur de 33 millions de dollars visant à soutenir la diversification économique des communautés et des Premières nations qui dépendent des forêts et à contribuer

à leur stabilité à long terme. Dans le cadre des plans de mise en œuvre de ce programme, une stratégie à quatre volets sur l'engagement des Autochtones a été élaborée. Premièrement, la stratégie visait à augmenter la sensibilisation des Premières nations concernant l'initiative de diversification économique des collectivités, grâce à des ateliers communautaires et des documents promotionnels. Deuxièmement, les Premières nations ont eu l'occasion d'accéder au programme grâce à des partenariats, à des réseaux régionaux et à la collaboration avec Sociétés locales d'aide au développement des communautés. Troisièmement, la stratégie visait à assurer la réussite des projets des Premières nations, en préparant des ateliers de rédaction de propositions dans les communautés et en établissant un document d'orientation. Finalement, le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest a travaillé pour confirmer les relations et les possibilités en stimulant la formation d'une unité industrielle et géographique dans les secteurs comme les produits du bois à valeur ajoutée, la production de biocombustible, la technologie de l'information et les services de gestion des ressources culturelles.

Au cours de l'exercice 2007-2008, **Statistique Canada** a continué à établir et à entretenir des relations avec des organisations ethnoculturelles et les médias ethniques, grâce à diverses activités de sensibilisation. Un projet a été mis sur pied afin de mesurer les répercussions des initiatives continues en matière de sensibilisation des communautés ethnoculturelles. Plus précisément, des efforts ont été déployés pour mesurer les répercussions d'une stratégie clairement établie de communication de base dans une troisième langue. À la suite de la consultation de spécialistes de la méthodologie qui utilisent les résultats d'un recensement sur

tion qui tiennent compte des besoins des nouveaux Canadiens. Par exemple, « Test the Nation » et « Dragon's Den », émissions pour lesquelles les communautés de presse ont été traduits en chinois et en punjabi, puis distribués aux médias de langue tierce, ou encore le service Web de Radio Canada International, « RCI viva », visant à offrir tant aux immigrants récents qu'aux immigrants qui désirent s'établir au Canada des services diffusés non seulement en anglais et en français, mais également en arabe, en mandarin, en espagnol, en portugais, en russe et en ukrainien.

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a donné une séance d'information intitulée « La publicité auprès des autochtones ethniques et autochtones » à trois reprises aux groupes de communicateurs du gouvernement du Canada de divers ministères (60 participants), de l'Agence du revenu du Canada (40 participants) et de Service Canada (26 participants) pour un total de 126 participants. Dans le cadre des séances d'information, des renseignements sur le Recensement de 2006 ont été fournis afin de présenter les changements démographiques du Canada et la façon dont ceux-ci s'appliquent à la publicité.

En présentant de l'information sur les données démographiques et les habitudes médiatiques de la population canadienne, ces articles et séances aident les fonctionnaires chargés des activités publicitaires à mieux comprendre leur auditoire, leur permettant ainsi de mieux informer les Canadiens au sujet de leurs droits ou de leurs responsabilités, des politiques, des programmes, des initiatives ou des services gouvernementaux, ou au sujet des dangers ou des risques pour la santé et la sécurité publique ou l'environnement.

Reconnaissant la diversité de la population canadienne, le site Web de l'Agence du revenu du Canada a été remanié afin de faciliter la consultation de publications et de renseignements importants visant des segments particuliers de notre société multiculturelle, telle que les Autochtones, les nouveaux arrivants au Canada, les étudiants étrangers au Canada, les travailleurs agricoles saisonniers, et les non résidents. L'Agence du revenu du Canada a également élaboré des programmes autodidactiques et éducatifs en ligne intitulés « Apprenons l'impôt » et « Sens civique et régime fiscal canadien », offrant à la population diversifiée du Canada les moyens nécessaires pour se renseigner sur l'histoire de notre système fiscal et aidant la population à devenir plus autonome en ce qui a trait aux obligations en matière d'impôt.

En date de février 2008, sur le site Web externe de l'Agence du revenu du Canada figuraient des transmissions audio des populaires conseils fiscaux de l'Agence. L'Agence a produit cinq transmissions audio de 30 secondes chacune intitulées « Conseils fiscaux éclair », offrant des renseignements importants à la population sur les organismes de bienfaisance, les services électroniques, le crédit d'impôt pour la condition physique des enfants, la demande de prestations en ligne et les plaintes liées au service. Les transmissions audio étaient accessibles aux fins d'écoute ou de téléchargement en cinq langues (anglais, français, punjabi, mandarin et italien) sur le site Web de l'Agence.

PROMOTION DES PROGRAMMES FÉDÉRAUX

L'Agence du revenu du Canada a organisé une campagne de publicité multimediala en février 2008 visant à sensibiliser davantage les Canadiens sur les mesures d'allègement fiscal

Commission et des greffiers d'audience, est en cours d'élaboration afin d'améliorer leurs habiletés à mener des entrevues et à partager l'information au moyen d'un interprète.

Consultation et collaboration avec les communautés

Le gouvernement du Canada promeut la participation entière et équitable des individus et des communautés de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société, et les aide à éliminer tout obstacle à une telle participation. Au cours de la dernière année, les institutions fédérales ont entrepris plusieurs initiatives qui visent à améliorer les services pour les communautés. Elles ont collaboré et établi des partenariats avec les organismes communautaires, puis les ont consultés afin de promouvoir d'autres programmes fédéraux et d'en assurer la prestation. Les institutions fédérales ont également élaboré des pratiques visant à accroître les contributions des diverses communautés.

AMÉLIORATION DES SERVICES FÉDÉRAUX POUR LES COMMUNAUTÉS

Le **ministère de la Justice**, par l'intermédiaire du Programme juridique de partenariats et d'innovation (volet de la violence familiale), a travaillé en étroite collaboration avec le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration pour traduire la brochure du ministère de la Justice intitulée « *La violence est inacceptable, peu importe la langue* » en 16 langues et a appuyé Citoyenneté et Immigration Canada dans le cadre de la prestation de son programme d'orientation canadienne à l'étranger qui facilite l'établissement, l'adaptation et l'intégration des futurs immigrants. De plus, un livret pour enfants intitulé « *What Happens Next* » a été

illustré pour éviter les stéréotypes raciaux et tous les groupes raciaux de se reconnaître dans les images. Les noms des enfants sont également tirés de nombreuses cultures.

La Société d'assurance-dépôts du

Canada a poursuivi sa campagne publicitaire visant à sensibiliser des groupes cibles choisis à l'assurance-dépôts de la Société. La campagne comprenait un message publicitaire diffusé en cantonais, en mandarin, en italien et en punjabi (en plus de l'anglais et du français). Le message a été diffusé pendant une période de six semaines (de janvier à février 2008) sur des chaînes de télévision, dont des stations de télévision ethniques. La campagne de publicité dans la presse écrite, en plus des publicités en anglais et en français, comprenait des annonces en chinois, en italien et en punjabi qui sont parues dans les journaux communautaires ethniques au cours des mois de février et de mars 2008.

L'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien** a collaboré avec l'Administration de l'aéroport de Vancouver afin de sensibiliser certaines communautés culturelles aux règlements de sécurité liés aux déplacements par avion. Par exemple, plusieurs sources médiatiques chinoises situées dans la région de Vancouver ont été invitées à assister à une campagne de sensibilisation des médias qui visait à sensibiliser le public aux divers articles qui sont interdits lors des déplacements à bord d'un avion. L'événement a été couronné de succès, car il a fait l'objet de reportages de plusieurs différentes sources médiatiques chinoises.

Sur le plan de la programmation, la télévision anglophone à la **CBC/Radio-Canada** met en œuvre de nouvelles habitudes de communica-

tion autochtone, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible.

Au début de l'année 2008, la **Commission des champs de bataille nationaux** a ajouté une question au sondage remis à tous les groupes concernant toutes les activités d'animation qu'elle offre. Cette question vise à connaître le nombre de représentants des communautés ethnoculturelles qui participent à ses activités et si ses activités leur permettent d'en apprendre plus sur la culture et l'histoire canadienne. Les résultats révèlent que sur 293 groupes pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2008, 68 sondages ont été retournés et compilés. Sur 68 groupes, 37 groupes confirmaient qu'il y avait des représentants des communautés ethnoculturelles, soit 232 représentants. Cinquante-et-une réponses sur 68 ont indiqué que ces représentants étaient satisfaits des activités de la Commission des champs de bataille nationaux et que celles-ci leur avaient permis d'en apprendre plus sur la culture et l'histoire canadienne et de mieux s'intégrer à la société canadienne.

Grâce au financement du ministère du Patrimoine canadien, la **Commission nationale des libérations conditionnelles** a été en mesure d'entreprendre une étude pour évaluer la qualité des services d'interprétation lors des audiences de libérations conditionnelles. Les résultats de cette étude servent à déterminer certains domaines ayant besoin d'attention à court et à long terme. À court terme, un manuel destiné aux interprètes est en cours d'élaboration afin de favoriser leur compréhension des procédures d'audience de la Commission. Un autre manuel, à l'usage des membres de la

Ressources humaines et Développement des compétences Canada travaille en étroite collaboration avec l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) afin de mieux comprendre diverses questions sociales et économiques d'importance. Au cours de 2007-2008, le Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et la Commission canadienne des droits de la personne ont répondu à un questionnaire préparé par l'OCDE qui évalue les lois antidiscrimination en vigueur au Canada et dans d'autres pays membres de l'OCDE. En juin 2008, l'OCDE a publié *The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity*.

En avril 2007, la Direction de l'élaboration des politiques sociales a publié un rapport intitulé « Étude de la pauvreté et de la pauvreté au travail chez les immigrants récents au Canada » qui, à l'aide des données fournies par l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, tente de mieux cerner le phénomène de la pauvreté et de la pauvreté au travail parmi les immigrants arrivés au pays depuis le début des années 1990 (groupe appelé « immigrants récents » dans la présente étude).

En 2007-2008, **Condition féminine Canada** a travaillé en collaboration avec d'autres ministères afin d'élaborer un cadre pour un ensemble d'indicateurs qui permettrait de détecter une situation et de contrôler les lacunes et les progrès principaux entre les femmes et les hommes. Ce cadre met principalement l'accent sur la sécurité économique et personnelle des femmes et détermine les principales questions de portée générale devant être prises en compte dans les indicateurs d'égalité entre les sexes, telles que la race, la culture, la langue, l'appartenance à la popula-

canadienne d'hypothèques et de logement s'est jointe aux ministères fédéraux concernés en tant que membre du Comité national Métropolis des principaux bailleurs de fonds afin d'offrir un encadrement et de formuler des commentaires auprès du Secrétaire du projet et des centres au sujet de l'utilisation des résultats de recherche et des efforts requis pour s'assurer que la recherche respecte les exigences des partenaires fédéraux. Une des six priorités renouvelées de recherche en politique et établie par le consortium fédéral porte sur le logement et le voisinage.

L'Agence de promotion économique du

Canada atlantique soutient le Centre Metro-

polis de l'Atlantique (un des cinq centres du

genre au pays qui parraient la recherche dans

le domaine du déplacement des populations

vers le Canada et à l'intérieur du pays) de

diverses façons durant l'année, notamment par le

financement d'un projet qui vise à préparer une

série de profils démographiques et socioéconomiques des immigrants de la région du Canada

atlantique. Cette recherche est menée par le

professeur Athar Akbari de l'Université Saint

Mary's, à Halifax, qui coordonne une équipe de

chercheurs de l'Université Memorial de Terre-

Neuve, de l'Université de l'Île-du-Prince-

Édouard, et de l'Université du Nouveau-

Brunswick.

En 2007-2008, la Direction de la coordination

de la publicité et des partenariats de **Travaux**

publics et Services gouvernementaux

Canada a amélioré une bibliothèque de réfé-

rence créée l'année précédente. Cette biblio-

thèque de référence rassemble des données

qualitatives sur des journaux ethniques au

Canada de même que sur leur portée, leur

tirage, leur public, etc. Cet outil permettra aux

employés du gouvernement du Canada qui sont

En 2007, **Elections Canada** a publié des documents d'information sur la participation des peuples autochtones et des membres des communautés ethnoculturelles aux élections. Ces documents analysent les publications existantes au sujet de la participation aux élections et examinent les pratiques exemplaires en matière de sensibilisation auprès de ces électeurs, ils déterminent également des champs nécessitant de plus amples recherches et émettent des recommandations visant à améliorer la sensibilisation auprès de ces groupes. Ces documents sont accessibles sur le site Web d'Elections Canada : www.elections.ca/content.asp?section=loi&document=indice&dir=res/paper&lang=f&textonly=false.

Le ministère de la Défense nationale a mené des recherches afin d'examiner des façons pour les Forces canadiennes de devenir un employeur de choix pour les minorités visibles. Cette recherche menée à l'échelle nationale, qui sera terminée d'ici deux ans, vise à comprendre la perception et les connaissances qu'ont les communautés de minorités visibles à propos des Forces canadiennes et à les informer au sujet des avantages de s'y joindre. En tant qu'employeur ouvert à tous, les Forces canadiennes prévoient se diversifier davantage, non seulement pour refléter la société canadienne, mais aussi parce que c'est ce que l'on attend d'un employeur qui se veut inclusif.

165 personnes provenant d'universités, de communautés et du gouvernement. Un rapport détaillé des séances plénières, des ateliers ainsi que des présentations des conférenciers est accessible sur le site Web de l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques.

Le projet Metropolis figure parmi les pratiques exemplaires utilisées par le **ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration** pour promouvoir les principes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le projet a deux principaux objectifs : 1) former un réseau de chercheurs national et international pour travailler sur la migration et la diversité; 2) assurer le transfert et la mobilisation des connaissances tirées de la recherche vers les décideurs fédéraux et autres utilisateurs finals. La plupart des activités réalisées par les responsables du projet Metropolis sont facilitées par un éventail de partenaires fédéraux.

Au cours de la période de 2007-2008, les responsables du projet Metropolis ont collaboré avec un certain nombre d'organismes partenaires pour organiser les événements suivants : la dixième Conférence nationale Metropolis *Elargir le débat : perspectives multiples sur l'immigration au Canada*, tenue à Halifax du 3 au 6 avril 2007; la douzième Conférence internationale *Metropolis Migration, Economic Growth and Social Cohesion*, tenue à Melbourne du 8 au 12 octobre 2007; une demi journée de débat public dans le cadre de la Série « Metropolis vous présente » *Loyauté partagée? Transnationalisme et signification de la citoyenneté au XXI^e siècle*, tenue à Ottawa le 11 décembre 2007; le séminaire de recherche en politique *Justice, services de police et sécurité dans un Canada divers* : *Établir une base de preuve empirique*, tenu à Ottawa les 25 et 26 février 2008; Partir ou rester, telle est la question - *Séminaire de*

recherche en politiques concernant la migration temporaire, tenu à Ottawa le 12 mars 2008.

Outre les documents de travail publiés par les cinq centres d'excellence, le projet Metropolis a publié les ouvrages suivants en 2007-2008, dont plusieurs ont été financés par le Programme du multiculturalisme et comprenaient des projets financés par le Programme :

- Des numéros spéciaux de rapports examinés par des pairs, notamment *Refuge. Canada's Periodical on Refugees : Informing Integration*, vol. 24, n° 2, 2007; *Revue de l'intégration et de la migration internationale : Attracting New Arrivals to Smaller Cities and Rural Communities : Findings from Australia, Canada and New Zealand*, vol. 9, n° 2, 2008.
- *Nos diverses cités : Collectivités rurales*, été 2007.
- *Nos diverses cités : Région de l'Atlantique*, printemps 2008.
- *Thèmes canadiens : Immigration et diversité dans les communautés francophones minoritaires*, printemps 2008.
- *Diversité canadienne : The Experiences of Second Generation Canadians*, printemps 2008.

Des exemplaires de ces publications sont accessibles sur le site Web : canada.metropolis.net/publications/index_f.htm

La Société canadienne d'hypothèques et de logement et d'autres ministères fédéraux ont renouvelé leur soutien aux cinq centres de recherche régionaux pour la phase 3 du projet Metropolis, s'étendant de 2007 à 2012, et offriront un financement continu afin de stimuler la recherche en matière de politique sur des questions liées à l'immigration. La Société

répertoire permet aux centres d'affaires et aux secteurs d'activités de retracer dans leurs effectifs les langues parlées par les employés. Ainsi, lorsqu'ils recrutent, les centres d'affaires et les secteurs d'activités peuvent tenir compte des compétences linguistiques et de l'étendue de la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi.

Recherche

On a demandé aux institutions fédérales de produire un rapport sur la recherche contenant une collecte de données statistiques relatives au multiculturalisme canadien ou au soutien apporté aux projets de recherche en vue d'améliorer l'élaboration de politiques, de programmes et d'actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays. Au cours de la dernière année, de nombreuses institutions fédérales ont entrepris des recherches portant sur le multiculturalisme canadien.

Patrimoine canadien a offert un soutien financier à diverses activités de recherche dans les domaines de la diversité religieuse, de l'adaptation linguistique et culturelle, ainsi qu'à des publications relatives au sport, à la jeunesse, aux arts et aux groupes ethnoculturels. En 2007-2008, le Groupe de recherche sur les politiques a commandé un document d'information intitulé *Religious Pluralism and Public Policy* (Pluralisme religieux et politique publique), de Karim Karim et Faiza Hirji, qui a servi de contribution à un atelier de la Conférence internationale Métropolis à Melbourne, ainsi qu'à la Conférence gouvernance démocratique et ethniciété en octobre 2007. Une troisième table ronde a été tenue lors des conférences Gouvernance démocratique et ethniciété portant sur les discours canadiens sur l'adaptation.

En janvier 2008, le Secrétariat des langues officielles de Patrimoine canadien organisait, à Ottawa, un symposium intitulé « *Les enjeux de recherche sur les langues officielles* » qui traitait de sujets en lien avec les langues officielles, notamment des questions relatives à la diversité ethnoculturelle et à l'immigration au Canada. La conférence de recherche a rassemblé

la religion et la diversité religieuse affectent leur travail. Les efforts du Groupe de recherche sur les politiques de Patrimoine canadien aident à comprendre la manière dont les politiques gouvernementales peuvent aider une société à embrasser toute la diversité religieuse, et à explorer les contraintes à l'atteinte de l'inclusion multiculturelle. Le volume 6.1 (numéro de l'hiver 2008) de *Diversité canadienne*, une publication trimestrielle de l'Association d'études canadiennes, contient des articles sur la diversité religieuse et a été distribué à tous les membres de l'Association d'études canadiennes. Le volume 4.1 (automne 2007) de *Canadian American Research Series* intitulé « *Religious Diversity in North America: More or Less Accommodating?* » a été utilisé lors du Symposium de recherche canado-américain *Accommodating Religious Diversity in Canada and the United States*, en septembre 2007, tenu à l'Université Drew, au New Jersey, aux États-Unis.

Le Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada (CANAFE) a déclaré une population étudiante représentant environ 27 étudiants par stage de travail, ce qui constitue un nombre important, compte tenu de la taille de l'organisation. En 2007-2008, le CANAFE a été en mesure de conserver et réembaucher 17 étudiants ayant fait un stage de travail par le passé, dont 12 % se sont identifiés comme appartenant à une minorité visible. Au cours de la même année, le CANAFE a également réussi à recruter 35 nouveaux étudiants dont 31 % se sont identifiés comme appartenant à une minorité visible.

Le CANAFE continue d'attirer un bassin considérable de futurs candidats représentant la diversité du Canada, par l'entrepryse de son programme COOP pour étudiants. Au cours du stage de travail de l'automne 2007, 21,4 % de la population étudiante appartenait à des minorités visibles et ce pourcentage s'est élevé à 28,5 % au cours du stage de travail de l'hiver 2008.

Connaissances linguistiques et culturelles

En vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales sont tenues de mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines. Au cours de la dernière année, en plus d'autres initiatives, les institutions fédérales ont mené des initiatives pour intégrer les connaissances linguistiques et culturelles de leurs employés afin d'améliorer l'élaboration de politiques et la prestation de services.

En 2007-2008, une délégation de la Fédération nationale des femmes de Chine a visité le **Conseil national de recherches** afin de se

renseigner sur les pratiques exemplaires qui visent à encourager les femmes à embrasser des carrières scientifiques. La délégation était particulièrement intéressée à la politique du Conseil qui favorise des modalités de travail flexibles, et aux programmes d'emploi qui encouragent les femmes à venir travailler au Conseil. La visite comportait des présentations par deux scientifiques chinois, qui ont parlé de leur travail au sein du Conseil.

Le Conseil des Arts du Canada tient une liste des employés qui maîtrisent des langues non officielles. Ces employés sont souvent consultés pour aider des demandeurs rédigeant des travaux en d'autres langues que le français ou l'anglais. En vertu de la loi, le Conseil des Arts du Canada n'est pas tenu de fournir des documents dans des langues non officielles, mais, dans un effort pour accroître l'accès aux programmes du Conseil et mieux évaluer les demandes, le Conseil des Arts du Canada a embauché des évaluateurs, afin qu'ils évaluent les travaux effectués en langues non officielles, traduisent les évaluations rédigées en langues non officielles de même que certaines publications en Inuktitut. Plus particulièrement, la section danse a embauché un évaluateur qui parle coréen, afin d'évaluer un spectacle d'une organisation artistique canadienne qui se spécialise dans la danse coréenne.

Environ 17 % des employés de la **Société canadienne d'hypothèques et de logement** sont capables de communiquer dans au moins une des 56 langues autres que le français ou l'anglais. Les 5 langues les plus parlées (en ordre décroissant) sont l'espagnol, l'italien, le cantonais, le mandarin et l'allemand. La Société tient un répertoire des compétences qui comprend les connaissances linguistiques. Ce



« Environnement Canada a adopté une stratégie d'appartenance qui précise les moyens qu'utilisera le ministère pour établir une culture organisationnelle qui intègre le principe d'inclusion dans toutes ses réflexions et ses activités. Une culture inclusive considère les différences comme des forces; tente de tirer profit des compétences et des habiletés variées des membres de l'organisation en vue de l'atteinte d'un objectif commun; on tient compte des différences, on les respecte, on les met en valeur, en plus de s'employer à les attirer et les mobiliser au profit des employés et de l'organisation. »

Environnement Canada

Le groupe de ressources humaines de l'Agence canadienne d'évaluation environnementale a ajouté une question sur le « formulaire d'entre-vue de fin d'emploi » afin de donner la possibilité aux membres du personnel d'indiquer si leur départ était lié à des questions touchant la culture. Le président de l'Agence examine personnellement tous les rapports d'entrevue de fin d'emploi et demande à rencontrer les employés dont le départ est lié à une question de discrimination.

postsecondaire ciblant exclusivement les candidats autochtones. Au total, 100 candidats ont passé l'examen et un répertoire de 37 personnes a été créé.

À la fin juillet, on a également demandé au Centre d'aider à la dotation en agents de prévention du racisme pour **Ressources humaines et Développement des compétences Canada**. Des employés autochtones anglophones et francophones ont assisté à plus de 70 entrevues à l'échelle du pays.

SOUTIEN ET MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉS

Le projet sur la diversité de la région de l'Ontario a été créé en 2007-2008 à l'Agence du revenu du Canada dans le but de déterminer les obstacles inhérents au recrutement, au maintien en poste, à la promotion, à la formation et aux processus ou pratiques de gestion des compétences qui ont une incidence sur les personnes

provenant de divers groupes ethniques. L'étape initiale met l'accent sur les minorités visibles et les peuples autochtones. Des groupes de discussions composés de gestionnaires et d'employés ont été menés de manière à déterminer les priorités et les enjeux. Le but premier du projet est d'obtenir des données démographiques à l'égard du multiculturalisme au sein de la région, particulièrement sur la grande population de minorités visibles. Une des principales composantes du projet est la formation sur la diversité pour les gestionnaires, de manière à améliorer leur sensibilisation et leur efficacité à tenir compte des différences culturelles. Une série de « discussions informelles du comité de direction » ont eu lieu entre un cadre supérieur champion de la diversité et les gestionnaires à un forum de gestion régionale.

L'embauche d'étudiants autochtones grâce au Programme « Bon départ » a produit un effet extrêmement positif. Certains des étudiants autochtones embauchés travaillent dans la section des affaires autochtones d'un organisme important et sont en mesure de fournir des renseignements, des relations et un point de vue autochtone précieux.

Pendant la première partie de 2008, la **Corporation commerciale canadienne** a travaillé avec divers centres communautaires (par exemple, Odawa Native Friendship Centre, Minwaashin Lodge et Services pour femmes immigrantes d'Ottawa) afin que les offres d'emploi y soient affichées. Cette initiative vise à augmenter le nombre de femmes, d'Autochtones et de membres de minorités visibles exposés aux perspectives de carrière de la Corporation commerciale canadienne, dans le but ultime d'attirer davantage de candidats provenant de ces groupes et, espère-t-on, d'embaucher un plus grand nombre d'employés d'origines diverses.

Le sous-ministre de Ressources naturelles

Canada s'est engagé à mettre en œuvre un programme de gestion des compétences axé sur les minorités visibles qui est spécialement adapté aux minorités visibles au sein des groupes de relève de la direction. L'objectif de ce programme est de recruter et de maintenir en poste des membres des minorités visibles et de maximiser leurs compétences par l'entremise d'initiatives internes et externes, qui contribueront à améliorer la représentation des minorités visibles au sein de la direction du ministère. À long terme (2011 et au-delà), ce programme permettra aux minorités visibles qui s'identifient comme telles d'être représentées à tous les niveaux de Ressources naturelles Canada. Le Ministère atteindra cet objectif grâce à une

combinaison d'initiatives internes et externes, lesquelles comprennent notamment le recensement de compétences des employés prometteurs membres d'une minorité visible, les services d'accompagnement et de mentorat, l'élaboration de programmes spécialement adaptés aux minorités visibles, les programmes de cours de langue adaptés à la culture et des ateliers sur la préparation en vue des concours. D'autres institutions fédérales ont également élaboré des initiatives visant à accroître la représentation des Premières nations, des Inuits et des Métis dans la fonction publique fédérale, et elles ont fait état de résultats pour cette année. Dans le rapport de l'an dernier, la **Commission de la fonction publique** a présenté des renseignements sur un projet pilote conçu pour accroître la participation des Autochtones dans la fonction publique. Au cours de l'exercice 2007-2008, le Centre d'excellence autochtone a été passablement occupé. Avec l'appui des bureaux de la Commission de la fonction publique à l'échelle du pays, le Centre a travaillé en vue de sensibiliser les gens à ses activités tout en menant également de grands projets de recrutement.

Depuis juin 2007, le Centre d'excellence autochtone collabore étroitement avec **Résolution des questions des pensionnats indiens Canada** sur une initiative majeure en matière de dotation. Ce projet s'inscrit dans un effort pour évaluer la capacité du gouvernement fédéral de recruter et de maintenir en poste des employés autochtones. Plus de 1 700 personnes ont présenté une demande dans le cadre de sept processus de dotation différents. Parallèlement, Résolution des questions des pensionnats indiens Canada a demandé au Centre de tenir un processus de recrutement

munautés ethnoculturelles, de travailler et de contribuer au développement social et économique du Canada.

Le 2 avril 2007, à la suite d'un changement de politique ayant eu lieu en 2006, la **Commission de la fonction publique** a procédé à l'expansion de l'utilisation obligatoire de la zone

nationale de sélection afin d'y inclure les postes de niveau professionnel d'agent ouverts au public au sein de toutes les régions du Canada. Cette mesure fait partie intégrante de l'approche par étape mise en place par la Commission de la fonction publique visant l'expansion des exigences relatives à la zone nationale de sélection (ZNS).

Le changement de politique signifie que les Canadiens de partout au pays ont accès à un nombre plus élevé d'emplois au sein de la fonction publique fédérale, les emplois identifiés comme étant de niveau professionnel d'agent. Les postes du niveau d'agent comprennent les postes liés aux domaines scientifique, professionnel, administratif et technique, comme les postes de vérificateur, d'agent de commerce et de statisticien. Les postes d'agent excluent toutefois les emplois liés au soutien administratif et aux opérations, par exemple les emplois de bureau et des corps de métiers, notamment les postes de secrétaire, de plombier et de manœuvre.

L'expansion de l'utilisation obligatoire de la zone nationale de sélection (ZNS) devrait entraîner l'amélioration des possibilités d'emploi pour les membres des minorités visibles.

Le Programme « Bon départ » du **ministère de la Défense nationale** est un programme de financement ministériel visant à créer des possibilités d'emploi pour les étudiants autoch-

« En soi, un effectif multiculturel peut être le catalyseur pour favoriser une culture organisationnelle axée sur la sensibilisation et permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne. »

Secrétariat des conférences intergouvernementales

« Un effectif représentatif permet à TPSCG de créer une culture organisationnelle inclusive afin d'attirer et de maintenir en poste des employés qui reflètent la société qu'ils servent, ce qui signifie ensuite que les Canadiens devraient se sentir respectés et importants lorsqu'ils utilisent les services de TPSCG. »

Travaux publics et services gouvernementaux du Canada (TPSGC)

tones et membres de minorité visible à l'échelle du pays. Le fonds s'élève à 245 000 \$ et vise à aider les gestionnaires à couvrir une partie ou l'ensemble des coûts salariaux liés à l'embauche d'étudiants autochtones et membres de minorité visible au moyen du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant. Les étudiants ont l'occasion d'acquérir de l'expérience professionnelle tout en apprenant à connaître le Ministère. Un mécanisme de transition permet aux gestionnaires de nommer des étudiants qualifiés à des postes pour une durée indéterminée quand ils obtiennent leur diplôme. En 2007-2008, 41 étudiants autochtones et membres de minorités visibles ont bénéficié du programme.

réaliser la mission et le mandat du ministère de la Citoyenneté et de l'immigration. Enfin, le programme permettra aux gestionnaires et aux employés de voir la diversité comme un atout qui aboutit à des idées et à des programmes novateurs, mais également de reconnaître le besoin de leur inculquer les compétences nécessaires. Seulement la formation pilote a été livrée à Montréal et Ottawa auprès d'environ 20 employés et 20 gestionnaires pour chacune de ces deux régions, pour un total d'environ 80 participants toutes régions confondues. La formation sera lancée durant l'année 2008-2009.

En 2006-2007, 50 % des gestionnaires de l'Agence de développement économique des régions du Québec ont reçu la formation portant sur la gestion d'une équipe diversifiée. En 2007-2008, 100 % des gestionnaires étaient formés, incluant les conseillers en dotation. La formation obligatoire à l'insertion des gestionnaires sur la gestion d'une équipe diversifiée d'une part, et les activités tenues auprès de l'ensemble du personnel d'autre part, contribuent à augmenter les connaissances reliées aux membres des divers groupes culturels, et par le fait même, au maintien en fonction des employés de diverses origines.

Afin de permettre aux employés de mieux comprendre et gérer les situations de conflit en milieu de travail, le Bureau de gestion de conflits de la Commission de la fonction publique a élaboré et donné, en 2007-2008, des ateliers sur la gestion informelle des conflits. Lors de l'élaboration des ateliers, les aspects du multiculturalisme et de la diversité ont été intégrés dans le contenu du cours ainsi que dans les exercices de l'atelier. Cela a pour but d'améliorer les capacités des employés de

Possibilités d'emploi

prévoir et de régler les situations potentielles de conflit entre des personnes d'origines ethnoculturelles différentes.

Lorsqu'on leur a demandé quels sont les avantages d'une main-d'œuvre multiculturelle, plusieurs institutions fédérales ont mentionné la diversité des opinions amenées par les employés de différentes origines culturelles et religieuses et leurs apports au processus de prise de décisions. Les institutions fédérales tirent également parti des diverses compétences linguistiques que ces personnes amènent au milieu de travail, puisque cela signifie que la prestation de services dans d'autres langues que l'anglais ou le français était efficace et importante aux yeux des Canadiens. En ce qui a trait aux institutions fédérales qui travaillaient régulièrement dans différents pays, le fait d'avoir un effectif multiculturel leur permet de mieux comprendre les intervenants internationaux afin de pouvoir communiquer plus efficacement avec eux.

En vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien, les institutions fédérales sont tenues de faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement. Plusieurs institutions fédérales ont fait état d'initiatives visant à augmenter le nombre d'employés d'origines différentes, ainsi qu'à mieux les appuyer et les maintenir en poste.

POSSIBILITÉS ÉGALES D'EMPLOI ET D'AVANCEMENT

Un meilleur accès aux emplois dans la fonction publique permet d'augmenter les occasions pour les Canadiens, notamment pour les com-

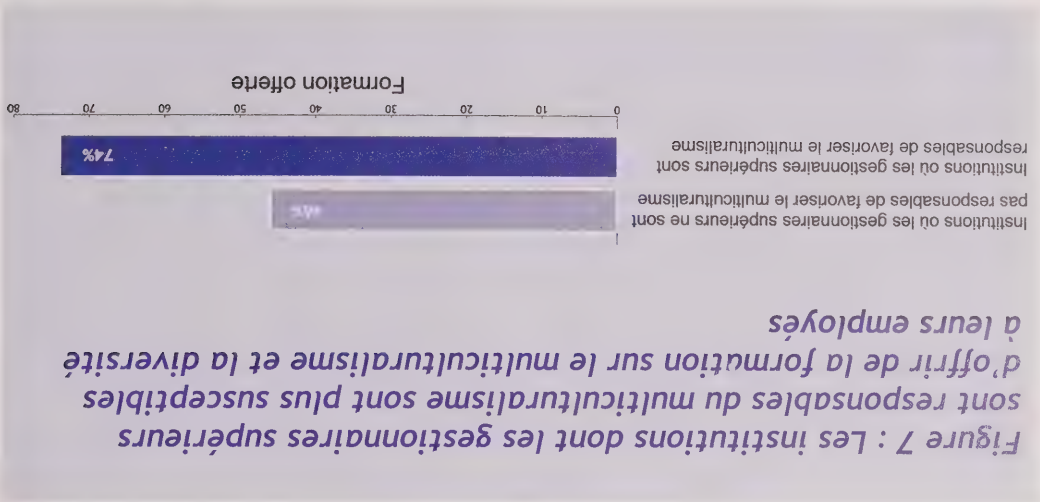
Les 3 et 4 octobre 2007, la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada a tenu un séminaire régional de perfectionnement personnel axé sur le savoir faire culturel et les compétences linguistiques, lesquels sont des éléments essentiels à la tenue des opérations de la Section de la protection des réfugiés : préparer les audiences, entendre les litiges, ainsi que décrire ou rédiger les raisons motivant les décisions. Les sujets suivants ont fait l'objet d'une discussion et d'une présentation : histoire marquée par le racisme sanctionné par l'État, droits de la personne, discrimination, racisme, préjugés, stéréotypes, injustice historique, responsabilité individuelle et collective, conflits religieux, sensibilisation à la diversité culturelle, défis liés à la diversité culturelle et importance de l'écoute.

Le programme de formation sur la diversité du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, lequel comporte quatre modules de 3,5 heures, a été créé en 2007-2008. L'objectif primordial de ce programme de formation est d'offrir et d'affûter les connaissances des gestionnaires et des employés sur la valeur de la diversité. De plus, le programme aidera les gestionnaires et les employés à acquérir des aptitudes et des compétences de travail dans un milieu où la diversité est une valeur revêtant la plus haute importance, et il facilitera le changement culturel ayant trait à la diversité au sein du Ministère. En outre, le programme appuiera le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration comme modèle d'équité en matière d'emploi et de diversité, et comme employeur attirant qui offre un milieu de travail positif, intégré et diversifié. Il présentera la diversité, sous toutes ses formes, comme levier stratégique permettant de

Le secteur de l'aide au logement de la Société canadienne d'hypothèques et de logement a également demandé à un représentant de la coopérative « Les Habitations Jeanne-Mance » de donner une présentation sur la façon novatrice dont la coopérative gère un complexe de logement social tout en devant relever de multiples défis sur les plans démographique, culturel et urbanistique. L'objectif consistait à améliorer la formation du personnel et à sensibiliser ce dernier à la diversité culturelle.

Via Rail a donné une séance de formation d'une heure à l'ensemble des gestionnaires responsables d'employés syndiqués (dont le nombre totalise plus de 2 600) sur la nouvelle politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. On y a expliqué que la religion constitue l'une des bases de la Loi canadienne sur les droits de la personne pour lesquels la société doit prendre des mesures d'adaptation pour les employés tant qu'il n'en résulte pas une contrainte excessive.

Le secteur de l'aide au logement de la Société canadienne d'hypothèques et de logement a tenu une conférence de formation en avril 2008. Au cours de l'année précédente, le secteur s'est préparé en ajoutant de nombreux ses composantes intégrant le multiculturalisme. Le groupe a préparé des séances initiales « First Nations Market Housing Fund », « Sharing Experiences in Aboriginal Client Relations », « Assisted Housing Program System Training - Residential Rehabilitation Assistance Program On-Reserve », « Administrative Challenges On-Reserve », « Comprehensive Community-Based Aboriginal Capacity Development Strategies » et « Emerging Trends with Indigenous Peoples Internationally ».



qui sont membres des communautés culturelles locales, fournissent une aide inestimable à cet égard. En 2007-2008, le bureau régional du Yukon a offert une séance intensive de sensibilisation à la réalité culturelle de trois jours, lors de laquelle les procureurs ont passé du temps sur le terrain et entendu les commentaires passionnés de plusieurs habitants de longue date sur des sujets comme les questions liées aux pensionnats, la médecine traditionnelle et les difficultés auxquelles font face les comités chargés de la justice autochtone. Les participants ont formulé des commentaires positifs sur la séance.

L'Agence du revenu du Canada a lancé en 2008 un nouvel outil d'apprentissage électronique appelé « La diversité : nos différences, nos ressemblances ». Ce produit d'apprentissage en ligne a été élaboré pour les employés de l'Agence du revenu du Canada qui interagissent en personne avec les clients internes ou externes de l'Agence. Il a été créé pour sensibiliser les employés à la diversité, et pour leur donner des connaissances et des stratégies leur permettant de la gérer. Il doit servir d'appoint pour toute formation en classe sur la diversité que les employés de l'Agence du revenu du Canada ont suivie, ou être utilisé comme produit d'apprentissage pour les employés peu sensibilisés à la diversité qui travailleraient plus efficacement s'ils compartaient sur l'information en question.

Voici les principaux buts de cet outil d'apprentissage en ligne : sensibiliser les employés aux concepts importants liés à la diversité, fournir des stratégies que les employés de l'Agence du revenu du Canada peuvent appliquer dans le cadre de leur travail en vue de favoriser un service professionnel et équitable à la clientèle et au personnel multiculturels de l'Agence du revenu du Canada, et agir comme véhicule pour établir un dialogue positif en milieu de travail au sujet de la diversité.

régionaux. Ces comités ont été établis en

partenariat avec le **Service correctionnel du Canada** dans le but de présenter aux deux

organismes des suggestions concernant la façon

d'améliorer les services offerts aux délinquants

et aux victimes issus de diverses communautés.

Lorsque cela est possible, les comités régionaux

sur la diversité offrent aux membres et au

personnel de la Commission la possibilité de

proposer des mesures culturelles qui permet-

tront de combler les besoins en matière

de formation et la prestation de services.

La politique sur la déclaration volontaire

d'agriculture et agroalimentaire Canada a

été modifiée afin d'intégrer la collecte de

données sur les groupes ethnoculturels, qui font

partie de la catégorie des minorités visibles.

L'objectif consistait à tenir compte des diffé-

rences ethnoculturelles afin de mieux faire état

du multiculturalisme dans le futur. Le nouveau

formulaire de déclaration volontaire comprend

également une section facultative où les

répondants sont invités à s'identifier afin qu'on

tienne compte d'eux dans les comités, les

programmes de mentorat, la planification de la

releve et les comités d'évaluation. Cela a pour

but d'accroître la diversité dans ces initiatives.

De plus, la politique d'Agriculture et Agroali-

mentaire Canada exige maintenant un accusé

réception du formulaire de déclaration volon-

taire, afin de mieux comprendre le degré de

sous-déclaration.

Téléfilm Canada, par l'entremise du Fonds du

long métrage du Canada, a accordé un finance-

ment de plus de 2,1 millions de dollars afin de

soutenir le film intitulé *What's Cooking?*, un projet

présentant un contenu multiculturel important.

Ce film relate l'incertitude et le bouleversement

que vit une Canadienne de première génération

lorsqu'elle accepte d'occuper un poste de diplo-

mate en Inde, le pays natal de ses parents.

L'impact de la culture canadienne influence ses

réactions quant aux différences qu'elle constate

entre sa perception de l'Inde et des réalités

auxquelles elle est confrontée.

En 2007-2008, le **ministère de la Diversifica-**

tion de l'économie de l'Ouest a accordé un

financement supplémentaire de 1,3 million de

dollars au centre de formation de la Women

Building Futures, à Edmonton, Alberta, portant

ainsi le financement fédéral total à 2 493 977 \$.

Le centre de formation offre un soutien aux

femmes à faible revenu et aux femmes autoch-

tones qui suivent une formation dans les

métiers. Le nouveau centre de formation

permettra à la Women Building Futures Society

d'augmenter le nombre d'inscriptions, de 60 à

400, au programme de formation préparatoire à

l'apprentissage de 16 semaines. Quatre-vingt-

dix pour cent des diplômées de la Women

Building Futures trouvent un emploi dans les

métiers de la construction et de l'industrie

pétrolière et gazière en Alberta. L'organisation

remet aussi en état le dernier étage de l'entrepôt

et en ajoute deux autres en vue de créer 42

appartements à l'intention des femmes à faible

revenu qui souhaitent suivre le programme.

FORMATION SUR LE MULTICULTURALISME

ET LA DIVERSITÉ

Au cours de la dernière année, plusieurs institu-

tions fédérales ont offert une formation de

sensibilisation à la réalité culturelle à leurs

employés. La formation de sensibilisation à la

réalité culturelle permet aux procureurs du

Service des poursuites pénales du Canada

qui exercent dans les territoires de mieux

comprendre les communautés qu'ils servent.

Les coordonnateurs des témoins de la Couronne

du Service des poursuites pénales du Canada,

catégorie des relations multiculturelles; et

QALLUNAA! Why White People Are Funny, qui a été réalisé par Mark Sandford et coproduit par Kent Martin (ONF) et Mark Sandford (Beachwalk Films Inc), a remporté le prix Golden Sheaf dans la catégorie « Meilleur film autochtone ». Les deux prix ont été décernés lors du Yorkton Short Film and Video Festival en mai 2007.

En 2007-2008, l'Agence de la consommation en matière financière du Canada (ACFC) a élaboré *La Zone : une ressource éducative en matière financière* conjointement avec la Commission canadienne des valeurs mobilières de la Colombie-Britannique. Cet outil interactif offre en ligne gratuitement est conçu pour aider les jeunes Canadiens à acquérir de solides connaissances financières. Lancé à l'automne 2008, cet outil s'appuie sur une approche

intéressante qui est ponctuée de récits et met en scène des personnages à différentes étapes du cycle de vie, notamment des personnages issus de communautés ethnoculturelles. Il est prévu de mettre cette ressource axée sur les jeunes à la disposition des éducateurs à l'échelle du pays.

En Ontario, le Service correctionnel du

Canada a passé un accord avec l'Association des détenus de race noire pour fournir une gamme de programmes aux détenus de race noire et à d'autres groupes ethnoculturels. L'un des programmes a réuni les délinquants sous responsabilité fédérale et leur communautés ethnoculturelles de l'Ontario, afin de les aider à mener à bien leur réinsertion sociale. Parmi les activités réalisées, mentionnons la formation du personnel, des rencontres avec des groupes ethnoculturels, l'établissement de programmes de visites de bénévoles, et la création d'un réseau de bénévoles provenant de différentes communautés qui

travaillent avec les délinquants dans la communauté.

Le ministère de la Défense nationale a

produit une vidéo intitulée *La diversité fait notre force* afin d'accroître la sensibilisation à l'égard de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars) et de promouvoir l'importance d'éliminer toute forme de discrimination raciale et de

favoriser la diversité. Cette vidéo incite l'équipe de la Défense nationale à s'unir pour célébrer cette journée. De plus, elle comporte des messages inspirants communiqués par le champion de la défense des minorités visibles, le lieutenant-général Marc Dumais, et la directrice - Diversité et mieux-être, madame Josée-Ann Paradis.

L'École de la fonction publique du Canada a redéfini son Programme d'orientation à la

fonction publique, lequel porte principalement sur la formation en matière de diversité dans le contexte de l'accueil des nouveaux employés au sein de la fonction publique. Ce programme permet aux nouveaux fonctionnaires de mieux connaître leurs rôles et leurs responsabilités, le Parlement et la fonction publique, ainsi que sa culture, ses valeurs et son éthique, y compris la diversité et le multiculturalisme.

Pour ce qui est des programmes de libération conditionnelle, plusieurs activités ont été mises en œuvre au sein des bureaux régionaux de la Commission nationale des libérations

conditionnelles. On a entre autres établi des comités sur la diversité constitués de membres et du personnel de la Commission, ainsi que du gestionnaire responsable des initiatives relatives aux Autochtones et à la diversité à l'échelle régionale. La CNLC est également représentée au sein des comités consultatifs ethnoculturels

naïres, dans le but de contrer le racisme et l'exclusion sociale, d'améliorer la prestation de services, de faciliter l'intégration des femmes immigrantes, et d'élaborer et de mettre en œuvre des modèles axés sur la communauté qui sont appropriés sur le plan culturel et qui permettent d'intervenir dans les cas de violence faite aux femmes.

Le **Conseil des Arts du Canada**, par l'entremise de son Bureau de l'équité, a établi un partenariat avec le Conseil des arts et des lettres du Québec et sept autres partenaires, afin de lancer le programme Vivacité Montréal. Ce

programme, qui a été mis en place par le Conseil des arts et des lettres du Québec, a pour but de soutenir financièrement les jeunes artistes et auteurs immigrants et issus des minorités visibles afin de leur permettre de s'intégrer et de participer à la communauté artistique et de favoriser leur développement professionnel. Le programme vise également à reconnaître la contribution apportée par ces jeunes professionnels à la vie artistique et culturelle de Montréal, à promouvoir la contribution faite par la génération à venir d'artistes professionnels issus de communautés d'immigrants ou de minorités visibles, et à rendre les œuvres de ces artistes accessibles au public de Montréal.

En raison des changements démographiques dans les populations d'immigrants et de minorités visibles de Montréal, le Conseil des Arts du Canada a jugé que ce partenariat était opportun. Tout en favorisant la croissance et l'intégration de ces jeunes artistes à Montréal, le financement contribue à leur développement professionnel, ce qui peut créer des possibilités artistiques encore plus importantes, telles que des subventions fédérales pour les arts et la diffusion de leurs œuvres à l'échelle régionale et nationale. Dans de nombreux cas, les subven-

« Nos politiques de sécurité sont équilibrées et établies de façon à protéger les droits des délinquants quant à leurs besoins sur les plans de leur religion, de leur spiritualité et de leur origine ethnoculturelle. Ainsi, elles sont formulées de manière à respecter les droits fondamentaux des délinquants, tout en garantissant la sécurité des établissements. »

Service correctionnel du Canada

POLITIQUES ET PROGRAMMES QUI FAVORISENT LE RESPECT DE LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ CANADIENNE ET QUI TIENNENT COMPTE DU MULTICULTURALISME ET DE LA DIVERSITÉ

Parmi les 155 films produits ou coproduits en 2007-2008 par l'**Office national du film du Canada** (ONF), beaucoup étaient réalisés par des cinéastes de diverses origines culturelles ou traitaient des expériences des membres de ces communautés, tant au Canada qu'à l'étranger. Au cours de cette année, on a décerné des prix liés à la diversité culturelle aux productions de l'**Office national du film du Canada** : *Reema*, *allers-retours*, qui a été réalisé par Paul Émile d'Entremont et produit par Jacques Turgeon (ONF), a remporté le prix Golden Sheaf dans la

pour les jeunes autochtones et les communau-

tés autochtones.

Depuis le lancement du programme en avril 2008, le personnel responsable du programme a participé à la promotion du programme lors de différentes réunions et conférences. Jusqu'à présent, le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie a constaté un grand intérêt de la part des étudiants et des organisations partenaires pour le programme. On compte environ 60 demandeurs potentiels admissibles au programme en 2008-2009.

Le programme Présentation des arts Canada

du ministère du Patrimoine canadien offre

aux Canadiens un accès direct à diverses expériences artistiques de qualité par le biais d'une aide financière versée aux organismes de diffusion artistique ou aux organismes qui les soutiennent. En 2007-2008, 43 bénéficiaires (7,1 % des clients financés par le programme Présentation des arts Canada) ont indiqué qu'ils

dessaient exclusivement des personnes provenant de communautés culturelles diverses, alors que 70 % ont indiqué qu'ils desservent des

publics divers. On note une hausse de l'accès à une plus grande diversité d'œuvres représentées tant la composition démographique du Canada.

En 2007-2008, 70 % des artistes bénéficiant du programme Présentation des arts Canada étaient issus de communautés culturelles diverses, comparativement à 54 % en 2002-2003.

Le programme Capitales culturelles du Canada du ministère du Patrimoine canadien vise à promouvoir les arts et la culture au sein des municipalités canadiennes en reconnaissant l'excellence et en célébrant les arts et la culture et en les intégrant à la planification municipale. Le travail présenté par la ville de Nanaimo (Colombie-Britannique), une capitale

culturelle 2008 du Canada, est un bel exemple de partenariats entre les diverses communautés culturelles, les Premières nations et les artistes. Le Multicultural Arts Festival a permis de découvrir la culture ainsi que les traditions et les œuvres artistiques de diverses communautés autochtones et ethnoculturelles. Une série de concerts, d'ateliers et de concours ont aussi été organisés pour mettre en valeur et célébrer le riche patrimoine musical de Nanaimo. Enfin, le projet « Giving Voice to Our Diverse History » offrait deux expositions dans le cadre de l'ouverture du Nanaimo Museum. Ces expositions ont permis d'illustrer l'histoire de certaines industries clés de la région, la contribution des immigrants, ainsi que la culture et le savoir-faire de la Snuneymuxw First Nation.

Le financement offert dans le cadre du Programme de promotion de la femme de **Condition féminine Canada** est accordé aux projets admissibles qui favorisent l'intégration des femmes issues de diversité et la participation des femmes issues de divers milieux. Ainsi, on évalue les projets afin de déterminer dans quelle mesure ils favorisent l'intégration des questions de diversité et la participation des femmes issues de divers milieux dans tous les aspects du projet. De plus, Condition féminine Canada reconnaît la nécessité de mettre en place des stratégies qui portent particulièrement sur les questions relatives aux femmes issues de divers milieux. Par exemple, 28 % des projets réalisés en 2007-2008 étaient destinés aux immigrantes et aux femmes issues des minorités visibles, alors que 12 % ciblaient les femmes autochtones.

Les projets ont été financés par Condition féminine Canada afin de permettre l'intégration des immigrantes et des femmes issues des minorités visibles dans des organismes décision-

efficaces afin de satisfaire aux demandes formulées par les agents de contrôle pour l'adoption de mesures d'adaptation relatives aux uniformes. Dans cette politique, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien reconnaît la diversité des agents de contrôle et s'engage à s'assurer que ceux-ci soient en mesure d'assumer leurs fonctions dans un environnement non discriminatoire qui permet l'inclusion.

La politique reconnaît la fonction de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien qui consiste à mettre en place des mesures d'adaptation individuelles relatives aux uniformes pour les agents de contrôle, en plus de reconnaître sa responsabilité qui consiste à minimiser la nécessité de mettre en place des mesures d'adaptation individuelles en s'assurant que les règles, les politiques, les normes ou les pratiques relatives au Programme des uniformes de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien ne soient pas discriminatoires. L'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien reconnaît que, dans certaines circonstances, il peut être nécessaire d'apporter des modifications à l'uniforme des agents de contrôle. De plus, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien respecte le besoin d'adaptation fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences, sans toutefois s'y limiter.

« Le nouveau cadre stratégique de Ressources naturelles Canada vise à créer un avantage durable pour le Canada à l'égard des ressources dans le cadre d'une approche collective et de l'harmonisation entre les intérêts des divers intervenants et les objectifs nationaux de portée générale. Parmi nos intervenants et nos partenaires, on compte les communautés autochtones et du Nord, de même que les gouvernements étrangers et les partenaires commerciaux. Le fait d'intégrer le multiculturalisme et la diversité dans ce cadre stratégique permet d'assurer un avantage concurrentiel dans l'économie mondiale, l'innovation et le leadership en ce qui a trait au développement durable des ressources naturelles. »

PROGRAMMES LIÉS AU MULTICULTURALISME

Le supplément pour ambassadeurs autochtones des sciences naturelles et du génie du **Conseil de recherches en sciences naturelles et de recherches en génie** vise à encourager les étudiants et titulaires de bourse autochtones à promouvoir l'intérêt et la participation dans les sciences naturelles et le génie en visitant les communautés et les écoles autochtones du Canada, afin de partager leurs expériences relatives à la recherche et à l'éducation ou de participer à des événements et à des activités visant à promouvoir les sciences. Le montant de ce supplément peut atteindre 5 000 \$ et il permet de couvrir les coûts liés aux activités proposées visant à promouvoir les sciences et le génie ainsi qu'aux visites dans les communautés autochtones. Les demandes sont évaluées en fonction de plusieurs critères, notamment la valeur estimée

Politiques, prestation du programme et pratiques

Cérémonie de témoignage organisée par les quatre Premières nations hôtes à eu lieu.

La Loi sur le multiculturalisme canadien reconnaît la diversité des Canadiens comme une caractéristique fondamentale de la société canadienne, ainsi que la nécessité de maintenir et de valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens, et de faire en sorte que tous les Canadiens soient égaux sur les plans économique, social, culturel et politique. Certaines institutions fédérales ont mis en place de nouvelles politiques, de nouveaux programmes et de nouvelles pratiques visant à préserver et à améliorer le multiculturalisme canadien. Les initiatives vont des pratiques internes, par exemple la formation, aux pratiques liées à leurs mandats respectifs. Voici un échantillon des renseignements fournis par les institutions fédérales à ce sujet.

POLITIQUES SUR LE MULTICULTURALISME

Un grand nombre d'institutions fédérales s'efforcent de tenir compte de la diversité et du multiculturalisme au moment d'élaborer leurs politiques et leurs programmes, et elles ont réalisé des progrès dans ce secteur au cours de la dernière année. Plusieurs institutions fédérales ont adopté de nouvelles politiques en matière d'adaptation ou ont réexaminé leurs politiques actuelles à cet égard en 2007-2008. En décembre 2007, le **Conseil des Arts du Canada** a adopté une nouvelle politique en matière d'adaptation qui présente des directives et des lignes directrices visant à offrir des mesures raisonnables d'adaptation aux employés et aux candidats. La politique a

En 2007-2008, l'**Agence des services frontaliers du Canada** a également élaboré sa propre Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, afin de fournir une orientation quant au concept de l'adaptation dans un milieu de travail multiculturel. La politique indique notamment que le concept de l'adaptation ne concerne pas uniquement les personnes handicapées, mais qu'il s'applique à tous les groupes protégés en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

En mai 2007, la **Commission de la capitale nationale (CCN)** a officiellement mis une Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en place afin de créer un milieu de travail exempt de discrimination, qui permet l'inclusion de toutes les personnes et où l'on s'efforce de supprimer les barrières, conformément à la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'**Administration canadienne de la sûreté du transport aérien** a élaboré une nouvelle politique et une nouvelle procédure pour l'adoption de mesures d'adaptation relatives aux uniformes des agents de contrôle qui doivent assumer des fonctions de contrôle de première ligne dans les aéroports situés partout au Canada. Cette politique vise à établir des mécanismes

L'objectif de ce forum était de présenter les programmes de justice communautaires qui peuvent contribuer à réduire la surreprésentation des membres des peuples autochtones dans le système de justice pénale et à alimenter l'enthousiasme à l'égard de l'événement de l'an dernier intitulé « Justice System Responses to Violence in Northern and Remote Aboriginal Communities », lors duquel Rupert Ross (procureur adjoint de la Couronne responsable de plusieurs communautés accessibles par avion seulement dans le nord-ouest de l'Ontario), conférencier de l'événement, a parlé de la dure réalité des communautés des Premières nations, des Métis et des Inuits vivant isolés dans le Nord. Les commentaires des participants ont été positifs, ce qui indique que le forum a été utile, qu'il a répondu aux attentes, et qu'il a permis à la plupart des participants de mieux comprendre les programmes de justices communautaires dans les communautés autochtones isolées du Nord.

Parmi d'autres initiatives visant à promouvoir les échanges et la collaboration, le ministère de la Justice a fourni une contribution à l'Association des étudiants noirs en droit du Canada, afin qu'elle organise une conférence annuelle les 22 et 23 février 2008 à Vancouver. La conférence a permis aux participants de faire du réseautage et de discuter d'idées et de stratégies dans les domaines juridiques liés à la race, au sexe et à l'emploi. Cette conférence a également constitué un moyen de permettre à l'organisation de commencer à mettre en œuvre les idées soulevées lors des discussions et des conférences précédentes. Cette conférence a porté sur les questions relatives à la diversité et le racisme et leurs effets sur l'administration de la justice et sur les organisations professionnelles juridiques, tout en établissant un objectif à long terme visant la contribution à la diversité dans le secteur de la justice et parmi les professionnels. Elle a aussi exploré les moyens d'aborder ces questions et a augmenté la sensibilisation parmi les organisations juridiques sur les questions de racisme et de diversité dans le système juridique.

Patrimoine canadien, en collaboration avec l'Ambassade de France au Canada, a organisé un festival international annuel de films de la Francophonie, *DiverCiné, les écrans de la Francophonie du monde*, afin de célébrer la journée internationale de la Francophonie. La cinquième édition du festival annuel DiverCiné a eu lieu en avril 2007 au ByTowne Cinema à Ottawa. Cette édition présentait des films provenant de divers pays de la Francophonie, notamment la Guinée, le Bénin, le Maroc, le Liban, le Vietnam, la Roumanie, la France et le Canada. La programmation destinée au public a attiré 1 630 cinéphiles d'origines diverses, qui se sont présentés aux neuf projections. Quatre cents billets ont également été distribués aux étudiants des écoles des environs, aux enseignants et aux parents.

Dans le cadre d'une autre initiative visant à promouvoir les échanges et la collaboration, Patrimoine canadien a fourni un soutien essentiel à la réalisation de l'émission de la China Central Television (CCTV), « Chine-Canada - Main dans la main - Célébration des olympiques » (« China-Canada - Hand in Hand - Celebration of the Olympics »). Cette émission a été regardée par 20 millions de téléspectateurs à travers le monde et sur la chaîne de CBC au Canada. Elle a permis de célébrer le fait que la Chine et le Canada seront les pays hôtes des Jeux de 2008 et de 2010 respectivement. Des artistes canadiens et chinois ont été présents, et une

voir la population multiculturelle de St. John's en présentant à la population locale une diversité de cultures, d'aliments et de biens.

En septembre 2007, la Société de développement du Cap-Breton s'est engagée avec

(l'Unama'ki Economic Benefits Steering Committee par le biais de son partenariat Unama'ki pour la prospérité, le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones. Ce partenariat, qui comprend les cinq communautés des Premières nations du Cap-Breton, nécessite une collaboration avec des représentants de plusieurs ministères, industries et syndicats afin de créer environ 150 emplois durables à temps plein pour les peuples autochtones locaux dans l'industrie de la construction et de fournir à l'industrie de la construction des possibilités de formation et d'amélioration pour environ 500 Autochtones locaux sur une période de cinq ans. Dans le cadre du programme de fermeture de sites de Devco, auquel participe aussi Travaux publics et services gouvernementaux Canada, la Société nécessite une vaste gamme de compétences et de professions pour réaliser son mandat de fermeture de site. L'établissement de partenariats avec des groupes comme le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones aura une influence positive sur les deux entités, lesquelles travailleront à atteindre leurs objectifs respectifs.

L'Initiative mobilité académique internationale de Ressources humaines et Développement-Canada est un

programme de subvention et de contribution qui fournit des fonds aux universités et aux collèges afin d'organiser des programmes d'échange étudiants et d'autres activités qui permettent d'augmenter la collaboration internationale, par le biais notamment d'échanges culturels. En 2007-2008, outre ses autres objectifs, le pro-

« La Société du Musée canadien des civilisations a aussi été en mesure de toucher bon nombre de Canadiens par l'intermédiaire de son site Web, de ses conférences, de ses programmes et de ses publications, afin de fournir un contexte historique pour mieux expliquer la diversité canadienne et de contribuer à une nouvelle compréhension de l'histoire humaine des Canadiens. »

Société du musée canadien des civilisations

gramme lancera un appel de propositions qui sera axé sur les méthodes et les politiques par lesquelles des possibilités d'apprentissage internationales peuvent être proposées aux étudiants qui n'ont jamais participé à un programme d'échange ou aux étudiants qui n'ont pas les moyens financiers de participer à un programme d'échange (par exemple, les étudiants à distance, les étudiants vivant dans des communautés rurales, les étudiants autochtones, les étudiants handicapés, etc.).

Le 19 mars 2008, le ministère de la Justice a tenu un forum d'une journée sur les programmes de justice dans les communautés autochtones isolées du Nord, qui a eu lieu au Centre des congrès d'Ottawa. Parmi les conférenciers, il y avait des représentants du Programme du Cercle de guérison holistique de la communauté de Hollow Water et du Programme de lutte contre la violence conjugale de Rankin Inlet. Un total de 79 personnes, y compris les conférenciers et les organisateurs, étaient présentes.

spéciales au Musée de la guerre du Canada en 2007-2008, afin de célébrer le patrimoine culturel canadien. L'une de ces expositions spéciales présentait une installation évocatrice des peintures de Bev Tosh, ainsi que des photos, des objets et des commentaires qui communi-quaient les expériences marquantes de cer-taines des 44 000 femmes qui arrivèrent au Canada à la fin de la Seconde Guerre mondiale en tant qu'épouses de guerre. Les éléments historiques portaient sur l'amour, la guerre, l'aventure et les épreuves dans une période de bouleverse-ment considérable.

PROMOUVOIR LES ÉCHANGES ET LA COOPÉRATION ENTRE LES DIVERSES COMMUNAUTÉS

Beaucoup d'institutions fédérales entreprennent des initiatives visant à promouvoir les échanges et la collaboration entre les diverses commu-nautés canadiennes. Dans les années passées, les institutions fédérales ont mis en évidence les importants échanges et la collaboration dans divers secteurs, notamment les affaires, le développement économique, l'apprentissage, la justice, la santé et la culture.

En 2007-2008, l'Agence de promotion économi-que du Canada Atlantique a collaboré avec la Multicultural Women's Organization of Newfoundland and Labrador afin d'administrer un atelier sur les compétences en affaires pour les femmes de diverses cultures. De plus, l'organisa-tion a tenu l'événement annuel International Food and Craft Fair, où les membres entrepre-neurs ont présenté et vendu leurs produits. L'International Food and Craft Fair est un événement annuel qui souligne la Journée internationale pour l'élimination de la discrimi-nation raciale et la Journée internationale de la femme. Cette foire offre l'occasion de promou-

the Fast Runner (Atanarjuat, l'homme rapide). La diffusion du film dans les salles de cinéma des grandes villes, suivie de sa distribution sur DVD et de sa présentation à la télévision payante signifiait que les petites populations et les communautés inuites et autochtones isolées accessibles par avion uniquement qui n'ont pas les installations nécessaires pour projeter les versions en film 35 mm allaient être les der-nières au Canada à voir le premier film à succès en langue inuite jamais fait. Pour cette raison, en partenariat avec IsumaTV, le Nunavut Indepen-dent TV Network a reçu une subvention du Conseil des Arts du Canada pour relier cinq communautés inuites isolées par le biais d'In-ternet et de projecteurs numériques. Le nou-veau réseau est maintenant accessible par Internet à l'adresse www.isuma.tv et relie les communautés d'Igloodik, de Rankin Inlet et de Pond Inlet (Nunavut), de Puvirnituq et d'Inukjuak (Nunavik), et d'autres communautés isolées du Canada. Ce réseau permettra ainsi de renforcer l'aspect social par la présentation devant un public inuit des œuvres réalisées par des cinéastes inuits.

En 2007, le premier site Web du Mois national du patrimoine asiatique de CBC, www.cbc.ca/asianheritage (site en anglais seulement), a présenté un blogue quotidien sur les archives, conçu par un archiviste médiatique de CBC et comprenant un contenu provenant des archives de la radio et de la télévision de CBC. Les articles publiés chaque jour sur le blogue étaient souvent en lien avec les événements en cours dans les grandes villes. Le site Web national a aussi été relié aux sites Web locaux du Mois du patri-moine asiatique à Calgary, à Montréal, à Ottawa, à Toronto, à Vancouver et à Winnipeg. La Société du Musée canadien des civilisa-tions a organisé de nouvelles expositions

visiteurs accés à des documents portant sur des sujets comme la colonie d'Elgin en Ontario, la collection privée de l'abolitionniste célèbre Mary Ann Shadd Cary, et les journaux influents *Voice of the Fugitive* et *The provincial Freeman*. Le Programme de développement des communautés par le biais des arts et du patrimoine de **Patrimoine canadien** a été mis sur pied à l'automne 2007 et fournit des subventions et des contributions pour les événements locaux liés aux arts et au patrimoine, comme les festivals et les activités commémoratives qui enrichissent la vie de la communauté et donnent aux Canadiens l'occasion de prendre part à la vie de leur communauté. Bien qu'il soit nouveau, ce programme a déjà financé bon nombre d'initiatives célébrant le patrimoine culturel varié du Canada, comme le festival Caribana, le festival Latin et le festival Taste of Asia de 2008.

De plus, à Patrimoine canadien, les programmes des industries culturelles ont favorisé la création et l'accessibilité du contenu culturel canadien et ont favorisé la viabilité des initiatives des industries canadiennes de la musique, de la publication de livres et de journaux, et de la production de films et de vidéos, contribuant ainsi à l'économie canadienne et au sens de l'identité culturelle qui est le reflet de notre société. Un exemple concret est le Fonds du Canada pour les magazines/Programme d'aide aux publications qui a permis d'établir un lien entre tous les Canadiens et Canadiennes, et la documentation, les rapports et les opinions contenus dans les magazines canadiens et les journaux communautaires. Grâce à un critère pour les publications ethnoculturelles qui encourage l'accès, ce programme veille au soutien des magazines ou des journaux non quotidiens qui desservent principalement une

communauté culturelle et raciale précise (qui utilisent des langues autres que les langues officielles du Canada). Des publications ethnoculturelles en anglais, en français, dans une autre langue ou dans une combinaison de langues officielles et non officielles sont mises à la disposition du grand public. L'un des objectifs du Fonds du Canada pour les magazines est d'améliorer l'accès de la population canadienne aux magazines canadiens. Comme les magazines ethnoculturels sont exempts du critère d'un minimum de 50 % de diffusion payée pour deux volets du Fonds, le Fonds peut encourager la promotion du patrimoine culturel canadien auprès du grand public.

L'Office national du film a célébré le patrimoine culturel du Canada grâce à l'événement intitulé *Women and Islam/Femmes et Islam*, qui a été organisé en mai par la Ciné-Robothèque et la Médiathèque dans le cadre de la Journée mondiale de la diversité culturelle de l'UNESCO. Des milliers de cinéphiles ont pu écouter des spécialistes de l'histoire des religions, regarder des documentaires comme *Le voyage de Nadia et Faith Without Fear: Irishad Manji's Quest*, et discuter des questions soulevées, souvent en compagnie des réalisateurs présents. À Montréal, Femmes et Islam a remporté un immense succès et a attiré près de 2 000 personnes en quatre jours. À Toronto, la réussite a été encore plus marquée grâce à un nouvel atelier de formation spécialement conçu pour les enseignants, comprenant des guides d'utilisateurs pour aider les enseignants à diriger des discussions en classe.

Le Nunavut Independent TV Network a reçu du financement sur une période de deux ans du **Conseil des Arts du Canada** afin de distribuer le film de Zacharias Kunuk intitulé *Atanarjuat*,

Préserver et promouvoir la diversité culturelle

tants de la direction et des employés peuvent prendre part à des discussions bilatérales au sujet de diverses politiques et activités touchant à la diversité.

L'un des rôles du Conseil consiste à informer le champion du multiculturalisme et de la diversité au sein de l'organisation à propos des mesures que pourrait entreprendre l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien afin d'améliorer le soutien offert aux employés d'origine diverse et de garder ces employés au sein de l'organisation.

Les institutions fédérales mettent en œuvre un grand nombre d'initiatives qui favorisent et appuient la préservation, la mise en valeur et la promotion du multiculturalisme au Canada et encouragent les échanges et la coopération au sein de diverses communautés. Voici un échantillon des activités des institutions fédérales dans ce domaine en 2007-2008.

CÉLÉBRER LE PATRIMOINE CULTUREL DU CANADA AVEC LE PUBLIC

En février 2008, Bibliothèque et Archives Canada a lancé « *Sous une étoile du Nord* », une ressource en ligne qui présente sept collections incomparables que possède Bibliothèque et Archives Canada. Ces sept collections présentent les expériences historiques diverses des Afro-Canadiens et comprennent des versions numérisées des documents historiques qui mettent la vie et le travail des premiers Afro-Canadiens en contexte, notamment ceux qui ont lutté contre l'esclavage et le racisme, ont construit des foyers et ont prospéré parmi les premiers Canadiens. Ce riche site donne aux

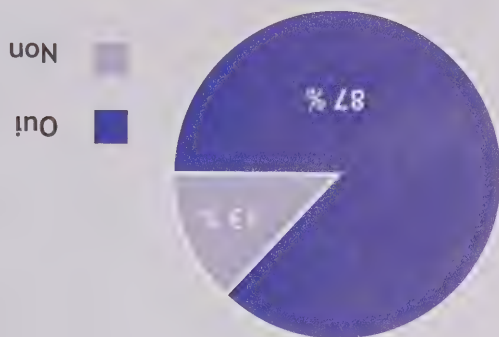
L'équipe des ressources humaines a également créé une trousse d'outils détaillée à l'intention des ambassadeurs de la diversité ainsi qu'un forum en ligne qu'ils puissent communiquer entre eux. À ce jour, 30 ambassadeurs de la diversité ont été nommés, représentant 21 instituts, directions générales ou programmes.

Au Service canadien du renseignement de sécurité, une campagne de promotion a été mise en œuvre, conformément à une recommandation du comité sur la diversité, laquelle prévoit la publication mensuelle dans son intranet de messages sur la diversité. Jusqu'à maintenant, ces messages ont porté sur la diversité linguistique, la diversité et l'inclusion ainsi que le plan de mise en œuvre de la diversité. Les messages à venir porteront notamment sur la diversité canadienne, généralement sur la diversité durant le temps des fêtes, la diversité sociale et intellectuelle.

Le Service canadien du renseignement de sécurité a également élaboré un programme de Prix de la diversité qui sera remis à des employés qui auront pris des mesures innovatrices, aidé à l'organisation d'événements, mis en œuvre des pratiques exemplaires ou obtenu des résultats dans la poursuite des objectifs des programmes d'équité en matière d'emploi et de diversité en milieu de travail.

Au cours de l'exercice 2007-2008, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien a mis en place sont premier Conseil sur la diversité. Le rôle de ce conseil est d'appuyer les efforts continus de l'organisation envers l'établissement d'une culture organisationnelle ou l'inclusion fait partie intégrante du processus décisionnel et des activités fonctionnelles et opérationnelles. Le Conseil offre également un forum transparent au sein duquel les représen-

Figure 6 : Institutions fédérales dont les cadres supérieurs sont responsables de l'application de la politique sur le multiculturalisme



diversité de façon à aider le Conseil national de recherches à établir un milieu de travail inclusif et à réaliser les objectifs de l'équipe de direction découlant d'un accord de responsabilisation en matière de gestion de la diversité.

Dans le cadre de ses fonctions, l'ambassadeur peut également solliciter l'aide de ses collègues quant à la planification et l'organisation d'événements spéciaux visant à promouvoir la diversité.

Afin d'appuyer cette initiative, l'équipe des ressources humaines du Conseil national de recherches a créé un nouveau logo illustrant les habitants colorés d'un récif de corail, symbolisant la fragilité ainsi que l'équilibre d'un écosystème. Cette métaphore reflète bien le milieu de travail, puisque chacune des espèces d'un écosystème y joue un rôle important afin de maintenir le fragile équilibre, tout comme les employés ont un rôle à jouer au sein d'un milieu de travail.

Le document présente les valeurs fondamentales, les objectifs du programme, et les résultats escomptés.

En octobre 2007, le Conseil national de recherches lançait l'« Initiative Ambassadeur de la diversité ». Le lancement était animé par le D^r Sherif Barakat, champion de la diversité du Conseil national de recherches, et la D^{re} Marie D'Iorio, directrice générale de l'Institut des sciences des microstructures du Conseil national de recherches. Ce projet pilote bénévole fait partie de la stratégie du Conseil national de recherches pour 2006-2011, *La science à l'œuvre pour le Canada*.

Un ambassadeur de la diversité est une personne dynamique qui assume un rôle de chef au sein de l'institut, de la direction générale ou d'un programme et favorise la participation de ses collègues tout en exerçant une influence positive sur ces personnes. Le rôle de l'ambassadeur consiste à sensibiliser ses collègues à la

« Financement agricole Canada croit que la diversité constitue un avantage commercial, car elle apporte de nouvelles idées et façons de faire et lui permet d'être plus concurrentielle à l'échelle du marché mondial. »

Financement agricole Canada

renforcer l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien et de favoriser une meilleure compréhension du multiculturalisme dans l'ensemble des institutions fédérales. Le gouvernement du Canada compte actuellement 77 champions.

À l'Agence de la consommation en

matière financière du Canada, le champion du multiculturalisme est le principal responsable des procédures de planification stratégique et opérationnelle. C'est à ce titre que le champion soulève et présente des problèmes de sensibilité liés à des données démographiques changeantes, ainsi que d'autres questions connexes, qui devraient être considérés lors de l'élaboration de la planification stratégique et opérationnelle de l'Agence. Le champion surveille également, avec le soutien de la division des Ressources humaines et par l'entremise du comité de gestion, les pratiques des ressources humaines en matière de recrutement, de promotion et de maintien des effectifs de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada.

Au Service canadien du renseignement de sécurité, la responsabilisation des gestionnaires a été mise en œuvre conformément à la recommandation du comité sur la diversité.

CULTURE ORGANISATIONNELLE

Tous les gestionnaires sont tenus de promouvoir la diversité et le multiculturalisme au sein de leur Direction; cette obligation est prise en compte lors de leur évaluation annuelle du rendement. Ils doivent également présenter un rapport annuel de reddition de comptes au Directeur général des Services du personnel expliquant comment ils y sont parvenus.

Selon les termes de la Loi sur le multiculturalisme canadien, les institutions fédérales doivent promouvoir des politiques, des programmes et des pratiques permettant de mieux comprendre et respecter la diversité des membres de la société canadienne. Au cours de la dernière année, les institutions fédérales ont entrepris une myriade d'activités visant à favoriser une culture organisationnelle qui soutient la diversité.

Le comité sur la diversité du Conseil national de recherches du Canada a élaboré un énoncé « des valeurs fondamentales et des objectifs centraux de la diversité » qui est lié aux valeurs du Conseil national de recherches, ainsi formulé : « La diversité favorise le respect mutuel, l'acceptation, le travail d'équipe et la productivité entre des personnes qui ne partagent pas les mêmes antécédents professionnels et culturels, expérience, éducation, âge, sexe, race, origine ethnique, orientation sexuelle, religion, aptitudes physiques, ou autres caractéristiques nous différenciant les uns des autres. Notre défi consiste à faire en sorte que la diversité soit accompagnée d'une appréciation mutuelle, afin de créer un environnement stimulant où chacun est traité avec dignité et respect. L'entretien de la diversité et l'inclusion sont des impératifs opérationnels; chacun de nous a la responsabilité de créer un tel milieu

l'étude et la diffusion des arts, ainsi que la production d'œuvres d'art ». En octobre 2007, afin de remplir au mieux ce mandat qui s'inscrit dans un contexte contemporain, et de s'adapter aux parties intéressées et aux membres du public, le Conseil a adopté le Plan stratégique 2008-2011, *Cap sur l'avenir*. Ce plan stratégique détermine cinq orientations, dont l'Équité : « Accroître le rôle de chef de file du Conseil dans la promotion de l'équité comme priorité critique dans la réalisation des aspirations artistiques du Canada. »

Ce plan précise clairement les orientations stratégiques qui, au cours des trois prochaines années, guideront le Conseil en intégrant des valeurs d'équité et de diversité. Ce plan aidera également les employés du Conseil à demeurer conscients du fait multiculturel et de l'intégrer dans les activités quotidiennes de l'institution. Un nouveau plan d'action sur la diversité qui s'échelonne sur une période de trois ans (2007-2010) a été mis en œuvre au sein de **Transports Canada** en 2007-2008. Ce plan vise l'intégration d'autres thèmes importants (langues officielles, valeurs et éthique, etc.) pour une culture organisationnelle d'inclusion et d'intégration véritables. Le plan prévoit des initiatives ayant pour but d'aider les gestionnaires à augmenter la représentation des groupes désignés. Les efforts sont soutenus et dirigés par le Comité consultatif national de la diversité, lauréat du Prix d'excellence de la fonction publique en 2007, et par un réseau de comités régionaux sur la diversité.

Les priorités déterminées en lien avec la diversité sont bien reflétées dans le Plan intégré des ressources humaines 2008-2011 de Transports Canada. De plus, le Rapport sur les plans et les priorités 20082009 de Transports Canada s'intéresse à la diversité au sein de l'organisme.

Tous les membres du Comité de gestion de Transports Canada et sa vision de l'inclusion en matière de stratégie sur la diversité de Transports Canada ont signé une déclaration sur la diversité, un document qui définit l'engagement de la Banque du Canada offre un milieu de travail dynamique, qui bénéficie des points de vue, des attributs et des talents particuliers de son effectif diversifié. »

Par l'entremise de groupes de consultation, environ 60 employés de différentes origines ont eu la possibilité de partager leur vision et de contribuer à l'énoncé recommandé sur la diversité. L'ajout d'un énoncé sur la diversité a pour effet de consolider le soutien des cadres supérieurs et clarifie la position de la Banque en offrant aux employés une approche plus structurée en matière de diversité. De pair avec l'orientation stratégique de la Banque, d'autres initiatives (programmes, activités, etc.) suivront afin que les employés soient en mesure d'intégrer le concept à leurs activités quotidiennes.

LES CADRES SUPÉRIEURS SONT RESPONSABLES DE LA MISE EN ŒUVRE DU MULTICULTURALISME

En plus d'intégrer les principes de la diversité et du multiculturalisme à leurs priorités organisationnelles, les institutions fédérales chargent les cadres supérieurs d'appliquer la politique sur le multiculturalisme à leurs organisations. En vertu du programme du multiculturalisme, le Réseau des champions du multiculturalisme poursuit ses activités en 2007-2008 en vue de

Application dans l'ensemble des institutions fédérales

Au cours de l'exercice 2007-2008, les institutions fédérales ont entrepris plusieurs autres activités pour mettre en œuvre la Loi sur le multiculturalisme canadien au sein de leurs organismes. Ces activités reflètent une vaste gamme de mesures créatives efficaces touchant tous les domaines de la fonction publique fédérale, notamment la gouvernance et la culture organisationnelle, la conservation et le partage de la diversité culturelle, les politiques, la mise en œuvre et les pratiques de programmes, les possibilités d'emploi, la compréhension linguistique et culturelle, la recherche, la consultation, ainsi que la collaboration avec les communautés.

Quelques exemples dignes de mention ont été puisés à même les 14 présentations soumises par les institutions fédérales.

Des institutions fédérales qui reflètent la réalité multiculturelle du Canada

Au cours de la dernière année, les institutions fédérales ont présenté bon nombre d'activités visant à faire en sorte que la réalité multiculturelle du Canada se reflète dans leur vision, leur mission et leur mandat organisationnel, ainsi que dans leurs priorités organisationnelles.

Dans le présent rapport 2007-2008, l'accent est mis sur les activités qui concernent, entre autres, la gouvernance organisationnelle, les cadres supérieurs, ou celles qui favorisent une culture organisationnelle qui soutient la diversité canadienne. Il s'agit d'un échantillon des

Au cours de l'exercice 2007-2008, les institutions fédérales ont entrepris plusieurs autres activités pour mettre en œuvre la Loi sur le multiculturalisme canadien au sein de leurs organismes. Ces activités reflètent une vaste gamme de mesures créatives efficaces touchant tous les domaines de la fonction publique fédérale, notamment la gouvernance et la culture organisationnelle, la conservation et le partage de la diversité culturelle, les politiques, la mise en œuvre et les pratiques de programmes, les possibilités d'emploi, la compréhension linguistique et culturelle, la recherche, la consultation, ainsi que la collaboration avec les communautés.

Quelques exemples dignes de mention ont été puisés à même les 14 présentations soumises par les institutions fédérales.

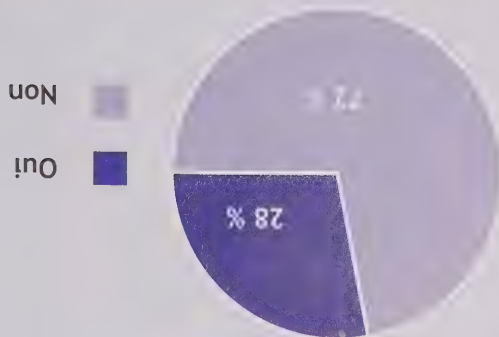
Des institutions fédérales qui reflètent la réalité multiculturelle du Canada

Au cours de la dernière année, les institutions fédérales ont présenté bon nombre d'activités visant à faire en sorte que la réalité multiculturelle du Canada se reflète dans leur vision, leur mission et leur mandat organisationnel, ainsi que dans leurs priorités organisationnelles.

Dans le présent rapport 2007-2008, l'accent est mis sur les activités qui concernent, entre autres, la gouvernance organisationnelle, les cadres supérieurs, ou celles qui favorisent une culture organisationnelle qui soutient la diversité canadienne. Il s'agit d'un échantillon des

En vertu de la Loi sur le Conseil des Arts du Canada, le rôle du Conseil des Arts du Canada est « de favoriser et de promouvoir

Figure 5 : Institutions ayant fait face à des obstacles ou à des défis quant à l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien



œuvre d'initiatives liées à la diversité, ainsi que la difficulté que présente la mise en œuvre d'initiatives associées au multiculturalisme lorsque le mandat d'une organisation ne comprend pas la prestation de service.

L'un des obstacles relevés concernant l'embauche est lié à l'obtention d'une cote de sécurité pour les nouveaux Canadiens. Les renseignements personnels remontant jusqu'à cinq ou dix ans doivent être vérifiés, ce qui nécessite énormément de temps lorsqu'il faut effectuer des recherches à l'extérieur du Canada. De plus, certaines institutions ont souligné des obstacles quant à la collecte de données sur le multiculturalisme, car l'un des seuls moyens de

recueillir de telles données concernant les effectifs dépend de la déclaration volontaire. La plupart des institutions procèdent à cette collecte de renseignements sur les groupes désignés, tels qu'ils sont définis en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et non en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Comme il a été souligné en 2006-2007, les institutions précisent que les compétences dans les langues officielles représentent un obstacle lors de l'embauche et qu'il est également difficile de recruter une main-d'œuvre diversifiée lorsque le processus d'embauche se déroule dans des régions éloignées ou lorsqu'un ensemble de compétences spécifiques est requis.

Téléfilm Canada

Le 1^{er} juin 2008, Résolution des questions des pensionnats indiens Canada a cessé d'être un ministère individuel et s'est joint au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien.

PLACE AUX HISTOIRES AUTOCHTONES

Dans le cadre de son objectif stratégique

visant à *Contribuer au développement de*

l'industrie, Téléfilm Canada élabore des

politiques et des programmes dans le but

d'aider les créateurs des minorités visibles,

des communautés de langue officielle en

situation minoritaire et des communautés

autochtones à tirer profit des occasions de

perfectionnement qui s'offrent à eux. En

2007-2008, Téléfilm Canada a mis en place un

groupe de travail autochtone afin de concevoir

un nouveau programme de développement de

longs métrages s'adressant aux communautés

autochtones. L'objectif de ce programme est

d'offrir du soutien aux professionnels et aux

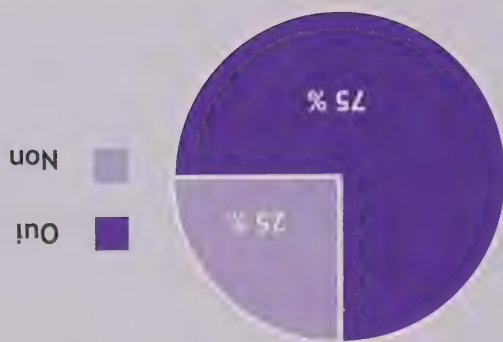
entreprises autochtones dans le domaine de

l'audiovisuel en ce qui concerne leur dévelop-
pement professionnel et industriel. Le pro-
gramme vise également à établir des liens
durables entre les décideurs de l'industrie et
les créateurs autochtones. L'objectif à long
terme est de veiller à ce que ces créateurs
possèdent les compétences et les outils leur
permettant d'avoir un meilleur accès aux
principaux fonds de Téléfilm et d'améliorer la
représentation des films autochtones au sein
du portefeuille du développement du Fonds du
long métrage du Canada.

Principaux défis cernés par les institutions fédérales

Lorsqu'on leur a demandé si elles avaient
rencontré des obstacles et des défis dans le
cadre de l'application de la *Loi sur le multicul-*
turalisme canadien, les institutions fédérales
qui ont soumis une présentation ont souligné
certaines difficultés importantes pour l'exercice
2007-2008. Ces difficultés comprennent
notamment les coûts et le temps associés à
la formation, à l'élaboration et à la mise en

**Figure 4 : Institutions ayant mis en œuvre des initiatives
planifiées 2007-2008**



Résolution des questions des pensionnats indiens Canada

ACCORD DE RÉGLEMENT RELATIF AUX PENSIONNATS INDIENS

L'Accord de règlement relatif aux pensionnats indiens a été conclu le 19 septembre 2007 et comprend une série de mesures individuelles et collectives visant à offrir une reconnaissance concrète des effets de la vie dans les pensionnats indiens aux anciens élèves. L'Accord vise à favoriser la réconciliation entre les Autochtones, leurs familles et leurs communautés et l'ensemble des Canadiens.

Cette approche inclusive envers la résolution reflète la responsabilité en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de reconnaître et de promouvoir la participation des peuples autochtones à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société.

Cette approche globale fait partie d'un ensemble d'approches historiques et contemporaines visant à aborder les questions de mauvais traitements institutionnels et systémiques passés et permettant d'assurer une plus grande reconnaissance des droits de la personne, une meilleure acceptation de la responsabilité des auteurs des mauvais traitements et une réponse plus forte aux mauvais traitements du passé. Cette approche reflète la responsabilité en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* d'aider les peuples autochtones à éliminer tout obstacle à leur participation à la société canadienne en reconnaissant le rôle qu'a joué le Canada quant à la création et à l'administration des pensionnats indiens ainsi qu'à l'héritage de souffrance et de détresse qu'ils ont laissée derrière eux et qui hante encore les communautés autochtones.

Société canadienne d'hypothèques et de logement

AMÉLIORER L'UTILITÉ ET L'INCIDENCE DU « GUIDE DU LOGEMENT POUR LE NOUVEL ARRIVANT »

Une révision du « guide du logement au Canada pour le nouvel arrivant » a été entreprise en 2007/2008 lors de laquelle les intervenants ont cerné des mesures permettant d'améliorer l'utilité et l'incidence de ce guide afin d'aider les nouveaux arrivants ainsi que les organismes participant au processus d'établissement à avoir accès à un logement adéquat.

Ce projet visait à mettre à jour le « guide du logement au Canada pour le nouvel arrivant » publié pour la première fois en 1999 en tant que source de renseignements pratiques relatifs au logement à l'intention des immigrants et des réfugiés récemment arrivés au Canada. La révision visait à cerner les changements et les améliorations nécessaires afin de mettre à jour le guide et à déterminer des façons permettant d'optimiser l'utilisation du guide par les nouveaux arrivants. L'étude a commencé par une analyse documentaire et s'est terminée par des ateliers tenus avec le personnel des organismes d'établissement au sein de trois principales villes accueillant des immigrants soit Toronto, Vancouver et Montréal.

Ce projet a permis d'entreprendre l'amélioration continue du guide pour le nouvel arrivant et de mener des examens réguliers des stratégies de distribution du guide aux nouveaux arrivants, tant pour ceux déjà au Canada que pour les immigrants potentiels vivant à l'étranger.

Ministère des Ressources humaines et Développement des compé- tences Canada

AGENTS DE PRÉVENTION DU RACISME

Dans le cadre de ce programme, les participants sont enrôlés au sein des Forces canadiennes en tant qu'élèves-officiers.

Le racisme est une forme de discrimination basée sur la race ou l'origine ethnique. Il se manifeste sous diverses formes, y compris les préjugés, les stéréotypes, les discriminations et les actes de violence. Le racisme est une violation des droits de l'homme et peut avoir des conséquences graves sur la santé physique et mentale des personnes touchées.

Le programme de prévention du racisme vise à sensibiliser les participants aux différentes formes de racisme et à leur fournir les outils nécessaires pour reconnaître et prévenir les actes de racisme. Le programme comprend des ateliers de formation, des conférences et des activités de sensibilisation.

Les participants du programme de prévention du racisme sont des agents de prévention du racisme. Ils ont pour rôle de sensibiliser les membres des Forces canadiennes au racisme et de leur fournir les outils nécessaires pour reconnaître et prévenir les actes de racisme. Ils sont également chargés de surveiller les comportements racistes et de les signaler à la hiérarchie.

Le programme de prévention du racisme est un programme continu qui vise à améliorer la compréhension du racisme et à promouvoir un environnement inclusif et respectueux. Les participants du programme sont encouragés à partager leurs connaissances et leurs expériences avec leurs collègues et à agir en tant qu'agents de changement.

Des consultations auprès des principaux intervenants ont également été tenues, notamment auprès de l'Office national du film, du Conseil des ressources humaines autochtones, de la Fondation canadienne des relations raciales et de Citoyenneté et Immigration Canada (Metro-polis), pour planifier les activités conjointes et la collaboration future. Les agents de prévention du racisme ont mené dans les régions des discussions au sujet des obstacles que doivent

affronter les membres des communautés autochtones et des minorités visibles et des solutions possibles à ces enjeux. Ces discussions ont permis de réunir des employés, des représentants de syndicats, d'organisations non gouvernementales et gouvernementales et de groupes communautaires. Ces séances ont soulevé un bon intérêt de la part des nombreux participants, ce qui a permis aux agents de prévention du racisme d'obtenir de précieux commentaires qui contribueront à l'amélioration de la prestation de l'initiative.

Ces diverses activités ont amélioré le niveau de sensibilisation du grand public quant aux travaux réalisés par Ressources humaines et Développement des compétences Canada dans le cadre du programme de travail visant à résoudre les questions associées à l'équité en matière d'emploi au sein du milieu de travail. Elles ont également représenté l'occasion de reconnaître les efforts continus et l'engagement de certains employés et intervenants envers l'établissement de milieux de travail équitables, diversifiés et inclusifs.

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme vise à faire progresser le mandat du Programme de travail en ce qui concerne l'établissement de milieux de travail équitables et représente une part importante de l'engagement du gouvernement fédéral envers l'amélioration de l'inclusion sociale et du multiculturalisme et la lutte contre le racisme et la discrimination. La Stratégie possède également une vocation éducationnelle et vise à informer les gestionnaires et les employés au sein de milieux de travail régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi des avantages des milieux de travail équitables et inclusifs.

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes

Des séances de sensibilisation à la diversité sont offertes à tous les gestionnaires et membres du personnel qui travailleront avec un stagiaire prenant part au Programme de stages pour les jeunes immigrants.

grants une expérience de travail valable; et à contribuer au renouvellement et à la diversification du milieu de travail. Ce programme a été élaboré au cours de l'exercice 2007/2008 et lancé en septembre 2008. C'est le premier programme du genre à être mis en place au sein du gouvernement fédéral.

CRÉER DES POSSIBILITÉS DE LEADERSHIP POUR LES AUTOCHTONES AU SEIN DES FORCES CANADIENNES

En 2007, le Collège militaire royal du Canada a procédé au lancement d'un nouveau programme d'une durée d'un an intitulé Année d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones qui offre aux membres autochtones des Forces canadiennes l'occasion de développer des aptitudes au leadership, de servir le Canada et poursuivre la fière tradition héritée des leaders autochtones militaires du passé.

Ce nouveau programme vise à offrir une expérience d'apprentissage positive et productive en matière de leadership aux participants et ce, sous la thématique de servir le Canada. À la fin du programme, les participants auront ainsi la possibilité de demeurer au Collège militaire afin de poursuivre leur formation au sein d'un programme d'étude et de servir au sein des Forces canadiennes en tant qu'officier commissionné, de poursuivre une carrière dans la fonction publique ou bien de retourner au sein de leur communauté.

avaient également pour objectifs d'améliorer la capacité d'Agriculture et Agroalimentaire Canada à rejoindre les producteurs et les communautés autochtones et d'établir des relations stratégiques auprès de divers intervenants, notamment les gouvernements provinciaux et les autres principaux ministères fédéraux.

Un comité directeur sur l'agriculture autochtone a également été mis en place au sein du Ministère, afin de résoudre les lacunes susmentionnées et de contribuer à l'élaboration d'un plan stratégique ministériel pour les Autochtones. L'objectif est d'établir des liens avec le cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones au moyen de diverses initiatives et de l'identification d'occasions dans le secteur de l'agriculture.

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

PROGRAMME DE STAGES POUR LES JEUNES IMMIGRANTS

Le Programme de stages pour les jeunes immigrants est un nouveau projet pilote mis en place et dirigé par le Réseau des jeunes de Citoyenneté et Immigration Canada. Le Programme a permis de créer une occasion pour Citoyenneté et Immigration Canada de recruter et d'encadrer un petit nombre de jeunes immigrants et réfugiés provenant de diverses régions du globe et qui n'ont jamais travaillé au sein du marché du travail canadien. Les objectifs de ce programme visent à assurer que Citoyenneté et Immigration Canada représente un exemple quant à la promotion de l'embauche d'immigrants; à permettre à ce ministère de tirer profit de ces l'expertise et de la perspective unique de ces nouveaux arrivants; à offrir aux jeunes immi-

ainsi que des Canadiens originaires de la Somalie, du Kenya, de l'Ouganda et du Nigéria.

James Wright, hautcommissaire au Haut commissariat du Canada à Londres, a organisé en juin 2007 un événement visant à maintenir le dialogue au sujet du multiculturalisme, dont l'objectif était d'accroître le réseau de contacts du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, particulièrement auprès des représentants des groupes musulmans.

À Atlanta, en Géorgie, le Consulat a organisé une vaste tournée promotionnelle pour le romancier afro-canadien Lawrence Hill afin d'encourager le dialogue entre les communautés afro-canadiennes et afro-américaines. Dans le cadre du mois de l'histoire des Noirs à Kingston en Jamaïque, la mission a accueilli la Dre Inez Elliston, professeure, chercheuse et membre importante de la communauté de la diaspora jamaïcaine, et a organisé un concours d'affiche pour le mois de l'histoire des Noirs sous le thème « Jamaïcains éminents au Canada ».

Alors que le Canada semble plutôt discret à cet égard, nous sommes perçus au sein de plusieurs pays comme un exemple de réussite quant à la reconnaissance des diverses cultures composant notre société. Conséquemment, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international observe un intérêt manifeste envers les approches canadiennes concernant l'immigration et l'intégration. L'ambassade du Canada à Vienne a

fait la promotion d'une visite d'étude au Canada pour les représentants et experts autochtones en matière d'immigration. Dans un quartier de Bordeaux, où habitent bon nombre d'immigrants africains, l'ambassade du Canada à Paris a quant à elle tenu une consultation, qui comprenait une rencontre entre la gouverneure générale Michèle Jean et le maire de la ville de Paris Alain Juppé visant à discuter des défis que représente l'intégration et des façons d'aider les différentes communautés à se comprendre. Enfin, l'ambassade du Canada à Kuala Lumpur a offert son appui à un projet visant la prestation d'une formation par Radio-Canada International à l'intention de réalisateurs de radio et de télévision de l'Asie du Sud-Est au sujet du rôle des médias quant à la promotion du pluralisme et de la tolérance envers les communautés immigrantes.

Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire

CULTIVONS L'AVENIR

En 2007, Agriculture et Agroalimentaire Canada a tenu une série d'ateliers intitulée « Cultivons l'avenir », dans le but de solliciter le point de vue des producteurs issus des Premières nations et des peuples autochtones de l'ensemble du Canada, relativement à la prochaine génération de politiques dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire. L'objectif de ces ateliers était d'obtenir une meilleure compréhension de la participation des Autochtones au sein du secteur de l'agriculture, notamment en ce qui concerne les occasions associées à l'agriculture et l'agroalimentaire ainsi que les obstacles à la participation des Autochtones aux programmes et services du Ministère, et d'évaluer le degré de sensibilisation concernant les programmes et services offerts par le Ministère. Ces ateliers

qui concerne l'amélioration de la représentation des groupes ethnoculturels et des communautés autochtones à la télévision et à la radio au moyen d'une surveillance continue des rapports annuels des diffuseurs relatifs à la mise en œuvre de leurs plans d'entreprise en matière de diversité culturelle.

Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international

PROMOUVOIR LE MULTICULTURALISME CANADIEN À L'ÉTRANGER

Les priorités en matière de politique étrangère du gouvernement déterminent trois principales régions du monde : l'Afghanistan, les Amériques et les marchés émergents. Au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, l'accent est mis sur les enjeux en matière de prospérité, de sécurité et de gouvernance. Chacun des efforts de ce ministère vise à appuyer ces priorités et à représenter la réalité canadienne à l'étranger. Ces efforts comprennent notamment la sollicitation de la participation des communautés de la diaspora à des consultations en matière de politique étrangère, la représentation à l'étranger de la réalité des Autochtones et des minorités visibles du Canada, l'appui offert aux autres pays visant la compréhension du modèle multiculturel canadien et l'établissement de pratiques exemplaires en ce qui a trait à la formation du personnel se rendant à l'étranger.

Les communautés de la diaspora représentent une source précieuse de perspective quant à l'élaboration de la politique étrangère. Le Bureau des droits de la personne a consulté des membres des communautés ethnoculturelles et autochtones dans le cadre de la formulation de la politique relative à la région arctique. En

Chine, le Canada a également tenu des consultations avec des organisations non gouvernementales canadiennes travaillant à la défense des droits de la personne. Ces groupes sont composés de personnes de divers milieux, dont des Tibétains, des Ouïghours et des Chinois d'ethnicité Han. Au cours de sa visite à Montréal en 2007, M. Edmond Mulet, sous-secrétaire général aux opérations de maintien de la paix au sein des Nations Unies, a rencontré des membres de la communauté de la diaspora haïtienne pour discuter des moyens d'assurer a stabilité et la reconstruction au sein de leur pays natal et du rôle important que cette communauté peut jouer afin d'appuyer les efforts entrepris par le Canada à cet effet. Afin de mieux comprendre les perturbations dans la région des Grands Lacs en Afrique, le personnel du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international a consulté des membres de la communauté de la diaspora africaine provenant du Soudan, de l'Éthiopie, de l'Érythrée, de la région des Grands Lacs (République démocratique du Congo, Rwanda et Burundi)

« Bon nombre des activités menées par les bureaux à l'étranger du MAECI reconnaissent l'importance d'intégrer une dimension multiculturelle. Puisque notre travail s'effectue au sein d'un contexte culturel différent du nôtre, le fait de reconnaître le multiculturalisme et d'en tenir compte est essentiel à l'efficacité de nos divers efforts visant à promouvoir le Canada et défendre les visions et les intérêts du Canada à l'étranger »

Affaires étrangères et commerce

international Canada

centres d'amitié afin de sensibiliser le public au processus de plainte et d'en améliorer l'accès pour les membres des communautés autochtones. La GRC participe également à ce projet et certains de ses membres siègent au groupe de travail associé.

Les principales activités de ce projet pilote sont axées sur la tenue de séances d'information, de formation et de sensibilisation ainsi que sur l'établissement et le maintien de contacts auprès d'organisations participantes.

Les principaux éléments du plan de projet consistent à visiter les centres de l'amitié et à élaborer des documents de communication qui seront utilisés par ces centres. Les représentants de la Commission des plaintes du public contre la GRC et les représentants de l'Association nationale des centres d'amitié ont rencontré lors de ces visites les gestionnaires, les employés ainsi que les bénévoles des centres de l'amitié afin de leur offrir un aperçu des fonctions de la Commission, de répondre à leurs questions, de présenter brièvement le projet pilote et d'obtenir leur point de vue en ce qui concerne les questions policières au sein de leur communauté respective. Des renseignements ont également été transmis afin de veiller à ce que tous comprennent les divers processus permettant de résoudre les plaintes formulées à l'égard des services policiers et d'avoir accès à la Commission. Outre les pratiques de présentation concrètes et une liste de personnes ressources, des documents imprimés (brochures et affiches) ont été remis aux membres de la communauté selon les besoins. Ce projet pilote comprenait également la participation des détachements locaux de la GRC afin de les informer du rôle de la Commission des plaintes du public contre la GRC et de veiller à ce que les policiers et les membres du

personnel comprennent la nature des visites aux centres. Les rencontres ont également représenté l'occasion de connaître le point de vue des policiers quant aux enjeux au sein de la communauté et aux façons de traiter les préoccupations des membres de la communauté à l'égard du comportement des membres des services policiers.

Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

CODE SUR LA REPRÉSENTATION ÉQUITABLE

L'approbation, en mars 2008, par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes du Code sur la représentation équitable de l'Association canadienne des radiodiffuseurs représente une nouvelle norme importante quant à la représentation équitable de tous les groupes identifiables. Ce code est autorégulé et fait partie des conditions de licence pour tous les titulaires de licences de radiodiffusion et de télédiffusion. Les Canadiens seront mieux desservis, puisque ce nouveau code de conduite s'adressant aux diffuseurs canadiens permet d'établir des normes communes servant à prévenir la représentation de contenu à caractère négatif et préjudiciable. Par l'application de ce code à l'ensemble de la programmation diffusée par les radiodiffuseurs et les télédiffuseurs canadiens, le Conseil vise à favoriser un système de diffusion équitable, juste et inclusif en ce qui a trait à la diffusion d'un contenu informatif, divertissant et instructif à l'intention de tous les auditoires en vue de répondre aux objectifs liés au multiculturalisme de la Loi sur la radiodiffusion.

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes effectue un suivi continu des progrès de tous les diffuseurs en ce

Commissariat aux langues officielles

POLITIQUES RELATIVES AUX LANGUES OFFICIELLES ET LEUR APPLICATION AU SEIN D'UN CANADA MULTICULTUREL

Le Commissariat aux langues officielles a organisé un ensemble de trois forums de discussion dans l'ensemble du pays pour examiner les liens entre la diversité culturelle et la dualité linguistique et pour obtenir une meilleure compréhension des perceptions des Canadiens de diverses origines envers la dualité linguistique. Ces réunions novatrices visent à éliminer les notions préconçues au sujet de la diversité et de la dualité linguistique, à favoriser les discussions et à approfondir la compréhension de ces liens ainsi qu'à faire progresser le dialogue, l'apprentissage et l'analyse critique en ce qui concerne les liens entre ces deux aspects importants du cadre en matière de politique et de législation au Canada.

Le premier forum a eu lieu à Toronto en octobre 2007. Environ 50 représentants de diverses communautés ethnoculturelles de l'Ontario s'y sont réunis. Les participants au forum de Toronto ont exprimé le désir de contribuer à la société canadienne et au dialogue national. Ils perçoivent la dualité linguistique comme étant un élément rassembleur pour le Canada et considèrent que cette dualité a ouvert la porte au multiculturalisme. Certains participants représentant des organisations ethnoculturelles francophones ont exprimé leur inquiétude envers le manque de services d'intégration disponibles en français. Ces participants ont également souligné que la tendance à définir les Francophones selon leur langue maternelle entraîne l'exclusion de nombreux immigrants, ce qui a une incidence sur leur sentiment d'appartenance. Le rapport

Commission des plaintes du public contre la GRC

FAIRE CONNAÎTRE LE PROCESSUS RELATIF AUX PLAINTES DU PUBLIC ET EN AMÉLIORER L'ACCÈS POUR LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

A La Commission des plaintes du public contre la GRC a mis en place un projet pilote en collaboration avec l'Association nationale des

complet du forum de Toronto peut être consulté sur le site Web du Commissariat aux langues officielles à l'adresse suivante : www.ocol.gc.ca/html/discussion_forum_f.php. En avril 2007, afin de souligner le 25^e anniversaire de la *Charte canadienne des droits et libertés*, le Commissariat aux langues officielles a produit une courte vidéo intitulée « Une charte, deux langues, mille et une voix ». La vidéo présente de jeunes Canadiens d'origines diverses décrivant dans leurs propres mots ce que la Charte et la dualité linguistique signifient pour eux.

Un guide pédagogique à l'intention des enseignants et enseignants du secondaire accompagne cette vidéo et offre divers outils visant à présenter aux élèves l'origine de la Charte et les droits qui sont protégés en vertu de celle-ci. Le guide propose des activités touchant aux droits linguistiques et à l'intégration des nouveaux Canadiens au sein de la dualité linguistique du Canada. La vidéo ainsi que le guide pédagogique ont été bien accueillis et le gouvernement de l'Alberta a demandé la permission d'intégrer ces documents à son programme d'études secondaires. Pour visualiser la vidéo et consulter le guide pédagogique, visitez le site suivant : www.ocol.gc.ca/html/videos_f.php

Principaux accomplissements et défis

Au cours de la dernière année, plusieurs institutions fédérales ont bien réussi à mettre en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Pour ce faire, elles ont examiné leurs programmes, politiques et pratiques en place sous le regard du multiculturalisme et de la diversité, et elles ont créé de nouveaux programmes, politiques et pratiques, lesquels permettent d'éliminer les obstacles à la pleine participation de tous les Canadiens aux divers aspects de la société canadienne. Les institutions fédérales ont également cerné les défis relatifs à l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

La présente section souligne les principaux accomplissements réalisés au cours de l'exercice 2007-2008 par 11 institutions fédérales, suivis d'un résumé des principaux défis auxquels ont fait face ces institutions sur le plan de l'embauche et de l'avancement professionnel de divers employés, ainsi que de la mise en œuvre de la Loi.

**Principaux accomplissements
déclarés par les institutions
fédérales**

Divers accomplissements significatifs ont été réalisés dans l'ensemble des institutions du gouvernement fédéral au cours de l'exercice 2007-2008, notamment au sein du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, du Commissariat aux langues officielles, du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes et de Téléfilm Canada, en

ce qui concerne la promotion du multiculturalisme canadien, tant au plan national qu'à l'étranger, ainsi que la reconnaissance de la diversité des Canadiens, à l'égard de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur ou de leur religion, comme une caractéristique fondamentale de la société canadienne. Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration et le ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes ont entrepris des initiatives visant à offrir des chances égales concernant l'emploi aux nouveaux Canadiens et aux membres des communautés autochtones. Le ministère des Ressources humaines et Développement des Compétences Canada a une initiative visant à établir des liens entre la reconnaissance de la diversité, l'établissement d'un milieu de travail sain et l'atteinte des objectifs opérationnels. La Commission des plaintes du public contre la GRC, le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire et la Société canadienne d'hypothèques et de logement ont quant à eux travaillé à l'amélioration de l'accès aux services gouvernementaux pour les groupes ethnoculturels, les nouveaux Canadiens et les Autochtones. Enfin, l'organisme fédéral Résolution des questions des pensionnats indiens Canada a mis en œuvre une approche inclusive quant à la résolution afin de reconnaître et de promouvoir la participation des Autochtones à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société. Voici une liste détaillée des initiatives, par ordre alphabétique :

En vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales doivent mener leurs activités en tenant compte de la réalité multiculturelle du Canada. Comme le démontre la partie 3, elles accomplissent cette tâche en accroissant la capacité des individus et des communautés à contribuer à l'évolution du pays, en faisant la promotion du respect de la diversité de la société canadienne, en recueillant des données statistiques, en mettant à contribution les connaissances linguistiques et culturelles et en veillant à faisant ce que tous aient des chances égales d'emploi et d'avancement.

Les institutions fédérales comprennent les ministères, les sociétés d'État, les organismes gouvernementaux ainsi que les bureaux chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouvernement en conseil. Elles varient d'institutions de petite taille dont l'effectif est de 10 employés ou moins à des institutions de très grande taille dont l'effectif peut dépasser 50 000 employés. Les institutions fédérales offrent des services à la population et en son nom dans divers domaines, notamment dans le secteur juridique, bancaire, de la sécurité, de la politique en matière de santé et de services sociaux, culturels et dans le secteur des affaires économiques. Cela comprend également les services offerts par les tribunaux et les conseils administratifs, les organisations quasi judiciaires, les hauts fonctionnaires du Parlement ainsi que diverses activités du gouvernement.

Peu importe leur domaine de travail, toutes les institutions fédérales s'engagent à respecter les principes de la politique sur le multiculturalisme

et à prendre les mesures nécessaires afin de mettre en application la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le cadre de l'exécution de leur mandat respectif.

Dans le cadre de la préparation du présent rapport de 2007-2008 au Parlement, les institutions fédérales soumises à la *Loi sur le multiculturalisme canadien* ont reçu une demande de présentation, relativement au rapport. On leur a demandé de présenter les façons dont elles ont satisfait aux exigences de la Loi au cours de l'exercice, à l'aide d'un modèle et d'un guide fourni par le Programme de multiculturalisme. Pour le rapport 2007-2008, 114 présentations ont été soumises par des institutions fédérales de l'ensemble du pays, ce qui équivaut à un taux de réponse d'environ 70 %. Plus de 60 % des présentations reçues provenaient d'institutions de petite taille composées de moins de 500 employés. Plus de 20 % des présentations reçues provenaient d'institutions de grande taille composées de plus de 2 000 employés.

Le présent chapitre souligne les progrès réalisés par les institutions fédérales au cours de la période du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008. Tout d'abord, on signalera les principaux accomplissements des institutions fédérales, ainsi que les principaux défis relevés. Une deuxième section présentera un échantillon des réponses fournies par les institutions fédérales à une question portant sur la manière dont ces dernières ont mis en œuvre la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au cours de l'année de déclaration.

L'Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans l'ensemble des institutions fédérales

Points saillants :

- Aux termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, les institutions fédérales doivent mener leurs activités de manière à tenir compte de la réalité multiculturelle du Canada. Pour ce faire, elles assurent l'égalité des chances d'emploi au sein des institutions fédérales, renforcent la capacité des personnes et des communautés de contribuer à l'épanouissement du Canada, favorisent la compréhension et le respect de la diversité du Canada, recueillent des données statistiques et ont recours aux diverses compétences linguistiques et interprétations culturelles.

- Les institutions fédérales d'un bout à l'autre du Canada ont fait rapport de réalisations et de défis dans l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au cours de 2007-2008. Des commentaires ont été reçus de 114 institutions, y compris des ministères fédéraux, des sociétés d'État, des organismes gouvernementaux et des bureaux mis sur pied pour exécuter une fonction gouvernementale en vertu d'une loi ou d'un décret de nomination. Des initiatives importantes ont été entreprises dans 11 institutions fédérales en 2007-2008 qui illustrent bien le travail qu'effectue chaque institution afin d'appliquer la Loi.

- Durant la période visée par le rapport, les institutions fédérales ont entrepris plusieurs autres activités dans le but d'appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien* au sein de leur organisation, allant de nouvelles politiques et de nouveaux programmes à la recherche et aux consultations avec les communautés.

École internationale L'Alliance
(1800 Smith's Barnbrook (Ontario))

Titre: Unity and Diversity

Mike Adibe

Age : 16-18 ans

Dessin gagnant

Défi Mathieu Da Costa

2007-2008



tueuse. Le Programme facilite les interventions et les initiatives communautaires collectives visant à résoudre les conflits ethniques, raciaux, culturels et religieux et à combattre les activités haineuses; il soutient aussi les initiatives communautaires conçues pour faciliter le dialogue interprofessionnel. Le Programme du multiculturalisme encourage également les activités de sensibilisation de l'ensemble de la société visant à favoriser la compréhension interculturelle, à mettre fin à l'exclusion sociale de certaines communautés et à accroître la sensibilisation et la compréhension du racisme et de la discrimination, afin de réduire ou d'éliminer les facteurs contribuant à l'exclusion, au désenchantement et à la radicalisation.

Au cours de l'année qui vient, le Programme du multiculturalisme concentrera ses efforts sur l'augmentation du nombre de partenariats et d'engagements à l'échelle internationale et nationale dans le but de lutter contre le

racisme et la discrimination injuste, de reconnaître et de commémorer les expériences historiques des communautés culturelles, d'échanger de l'information avec les partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux, d'accroître l'utilisation des technologies de réseautage social afin de mobiliser les jeunes, et de soutenir les institutions fédérales dans la mise en œuvre de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* en concevant des outils pour faciliter la mesure des lacunes et des progrès.

D'énormes progrès ont été réalisés dans le cadre du Programme du multiculturalisme en 2007-2008 : établissement de nouvelles priorités en matière de programmes en ce qui a trait à l'octroi d'un financement dans le cadre du Programme, sensibilisation des Canadiens au moyen d'activités éducatives et promotionnelles, et paracheèvement d'une approche pour le Programme de reconnaissance historique pour les communautés et le Programme national de reconnaissance historique.

Depuis la fin de la période de référence, le Programme du multiculturalisme a continué de consacrer ses efforts à la mise en œuvre de ses priorités en matière de subventions et de contributions suivantes, lesquelles ont été annoncées en février 2008 :

1. Appuyer l'intégration économique, sociale et culturelle des nouveaux Canadiens et des communautés culturelles.

Le Programme du multiculturalisme aide les nouveaux Canadiens et les communautés culturelles à acquérir les connaissances et les habiletés qui faciliteront leur intégration en plus de leur offrir des occasions de collaborer pour déterminer et résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés. Le Programme vise à renforcer la capacité des institutions publiques à s'adapter à la diversité ethnique, raciale, culturelle et religieuse, ainsi qu'à intégrer ces groupes, en contribuant à l'identification et à l'élimination des obstacles à un accès équitable.

2. Faciliter la mise en œuvre de programmes tels que le mentorat, le bénévolat, le leadership et l'éducation civique, qui s'adressent aux jeunes à risque des communautés culturelles.
- Les jeunes à risque des communautés culturelles reçoivent de l'aide pour acquérir de l'assurance, des connaissances et des compétences dans le but de favoriser leur participation et leur engagement civique (bénévolat), par la détermination des causes fondamentales de la marginalisation culturelle, du détachement et de la radicalisation. Le Programme du multiculturalisme permet aux jeunes, dans le cadre de partenariats avec des pairs, des adultes et des dirigeants communautaires ainsi que des projets de mentorat, d'obtenir une expérience pratique et d'acquiescer les compétences requises pour contribuer à la vie économique, sociale et culturelle de leurs communautés.

3. Promouvoir la compréhension interculturelle ainsi que les valeurs canadiennes (la démocratie, la liberté, les droits de la personne et la primauté du droit) au moyen d'initiatives communautaires ayant comme objectif de régler les questions en matière d'exclusion sociale fondée sur l'appartenance à une communauté culturelle (communautés parallèles) et de radicalisation.

L'interaction entre les différentes communautés est favorisée, et le Programme du multiculturalisme soutient la collaboration intersectorielle dans le cadre de projets communautaires visant à édifier une société inclusive et respectueuse.

d'avenir auxquelles font face certains employés dans leur milieu de travail.

En 2007-2008, de nouveaux partenariats ont été formés avec la Fondation canadienne des relations raciales et l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ANERP). Le projet avec la Fondation canadienne des relations raciales vise à élaborer un programme de tutorat, de formation et d'encadrement pour les agents de prévention du racisme. Celui avec l'ANERP a pour objectif d'offrir des outils et des ressources anti-racisme aux professionnels des ressources humaines dans le secteur privé.

Un projet en cours dans le cadre de la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme consiste à offrir aux employeurs des ressources pour résoudre les conflits de travail internes touchant la discrimination, dans le but de réduire le nombre d'incidents relatifs au racisme. De plus amples renseignements sur cette initiative figurent dans la Partie 3 du présent rapport.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU CANADA

Une des principales actions du Ministère en 2007-2008 a été d'examiner et de soutenir des initiatives conçues pour lutter contre la prolifération de la propagande haineuse sur Internet. Le Centre de recherche-action sur les relations raciales a reçu du financement de la Ministère de la Justice pour organiser un Colloque national des intervenants sur la lutte contre la propagande haineuse sur Internet, qui a rassemblé 43 participants choisis parmi les organismes communautaires pour discuter de solutions éventuelles aux crimes haineux sur Internet.

Les efforts déployés par le ministère de la Justice en vue de la mise en œuvre des principaux objectifs du Plan d'action canadien contre le racisme (PACCR) reposent sur trois initiatives : les questions liées à la race dans le système juridique, les interventions auprès des victimes et des auteurs de crimes haineux et la lutte contre les crimes haineux sur Internet. Ces

seurs de services locaux, des municipalités, des chercheurs et des bénévoles.

Un financement est attribué aux régions et aux provinces pour soutenir les activités de lutte au racisme en cours, dont des activités de sensibilisation, de diffusion, de services directs et d'élaboration d'outils et de ressources.

En 2007-2008, un certain nombre de nouveaux projets ont reçu du financement. Un de ces projets visait à répondre aux besoins en matière d'information, de formation et de ressources des nouvelles recrues des services de police provenant de milieux culturels divers, de même qu'à ceux du personnel actuel du service de police de Hamilton. Les objectifs du projet consistaient à favoriser la compréhension des différences culturelles, à harmoniser les processus de communication, à promouvoir l'idée d'une carrière dans les services de police auprès des diverses communautés de Hamilton et à favoriser leur pleine intégration aux services de police.

Dans le cadre de ce projet, 32 séances ont été organisées, auxquelles 640 policiers ont participé.

Les projets nationaux et locaux de l'initiative pour les collectivités accueillantes financés en 2007-2008 ont donné lieu à un certain nombre de conférences dans les communautés, de groupes de discussion, d'ateliers, de tables rondes et de comités. Le Rural Community Awareness Project a permis d'aborder les questions liées au racisme et aux préjugés, particulièrement dans les communautés rurales du centre de l'Alberta, lors de divers ateliers, qui ont touché plus de 2 000 groupes communautaires locaux, écoles et membres du grand public.

En juin 2007, la Province de Colombie-Britannique annonçait *WelcomeBC*, un cadre stratégique pour les programmes et les services d'établissement et du multiculturalisme. Le cadre est conçu pour répondre aux besoins en matière d'établissement et d'intégration des immigrants, et pour aborder la question de la capacité des communautés à devenir accueillantes et inclusives. Sous ce cadre élargi, les projets mis sur pied dans le cadre de l'initiative pour les collectivités accueillantes font l'objet d'une coordination stratégique afin de tirer parti du British Columbia Anti-Racism and Multiculturalism Program (BCAMP).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

La Stratégie pour un milieu de travail sans racisme, la stratégie du travail dirigée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, continue d'élaborer les outils, les lignes directrices et le matériel didactique requis pour favoriser l'intégration des personnes compétentes, particulièrement les membres de communautés autochtones et ethnoculturelles, à des milieux de travail justes, équitables et inclusifs. En complément à ces mesures, des partenariats continuent d'être formés avec ou entre différents ministères et organismes gouvernementaux, des organisations du milieu du travail et le secteur privé. Par ces partenariats, Ressources humaines et Développement des compétences Canada vise à sensibiliser à la Stratégie pour un milieu de travail sans racisme ainsi qu'à sa portée, ses répercussions et ses avantages, tout en engageant ses partenaires dans la voie du changement afin de supprimer les barrières qui réduisent les perspectives

En 2007-2008, le Service correctionnel du Canada a mis sur pied une nouvelle section, la Section des services ethnoculturels, afin de travailler avec les communautés ethnoculturelles et les délinquants de diverses origines culturelles. Des organismes communautaires et d'autres organisations œuvrant dans le milieu des services sociaux et de lutte contre le racisme ont fait part de leur intérêt à travailler avec la Section des services ethnoculturels.

Financés par l'Initiative des institutions inclusives, le Bureau régional de l'Atlantique et les initiatives reliées aux Autochtones et à la diversité de la Commission nationale des libérations conditionnelles mettent également en œuvre diverses stratégies pour s'assurer que leurs mandats et leurs activités reflètent la diversité ethnoculturelle du Canada. Il s'agit plus particulièrement de l'élaboration d'un outil de formation pour les membres du conseil et les agents d'audience, de même qu'un glossaire et un manuel à l'intention des interprètes qui participent à des audiences de libération conditionnelle dans le cadre d'initiatives liées aux Autochtones et à la diversité.

Santé Canada a élaboré des mesures visant à favoriser une alimentation saine chez les communautés ethnoculturelles, dont l'une consiste à veiller à ce que l'information concernant une saine alimentation, figurant dans le Guide alimentaire canadien et accessible au moyen de l'outil en ligne *Mon Guide alimentaire*, soit offerte en 10 autres langues que le français et l'anglais.

Enfin, une étude a été réalisée au nom de Patrimoine canadien et de 14 ministères fédéraux partenaires afin de cerner les lacunes et les obstacles auxquels sont confrontées les communautés ethnoculturelles et ethnoraciales dans leurs communications avec le gouvernement du Canada. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires, et leur serviront de cadre et de recommandations concernant les façons d'éliminer efficacement les obstacles systémiques et institutionnels au sein des institutions fédérales.

Alors que ces initiatives étaient en cours en 2007-2008 à Patrimoine canadien, les travaux entrepris dans le cadre de ces dernières se poursuivront au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (CIC) au cours des prochaines périodes de référence, à la suite du transfert, le 30 octobre 2008, du Programme du multiculturalisme à CIC.

L'Initiative pour les collectivités accueillantes neté et de l'Immigration qui s'inscrit dans une démarche plus large du gouvernement fédéral pour tirer parti des avantages de la diversité canadienne en réduisant les obstacles discriminatoires. L'objectif de l'Initiative pour les collectivités accueillantes est de promouvoir une participation plus solide des immigrants à la société civile et de favoriser des communautés plus inclusives et plus accueillantes pour les nouveaux arrivants.

Un large éventail d'intervenants participent à cette initiative, notamment des nouveaux arrivants au Canada, des communautés locales, des travailleurs de l'établissement, des bénévoles, des jeunes, des commissions scolaires et des services de police. Parmi les partenaires de l'Initiative, on compte des bureaux régionaux de CIC, des provinces et des territoires, des organismes de services nationaux, des fournis-

MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET

DE L'IMMIGRATION

L'initiative de collecte de données nationales normalisées sur les crimes motivés par la haine, une initiative conjointe du ministère du Patrimoine canadien et du Centre canadien de la statistique juridique de Statistique Canada qui a été mise sur pied en 2007-2008, poursuit ses efforts afin de favoriser la production de rapports normalisés sur les crimes haineux et la surveillance de ces derniers par les services de police du Canada. Pour y parvenir, des séances de formation sont offertes aux policiers sur les méthodes de collecte de données, ce qui permet de mieux comprendre les crimes haineux et la réponse des systèmes judiciaires, et de mieux surveiller les répercussions des changements législatifs et sociétaux concernant ce type de crime. En 2007-2008, l'Enquête sur le Programme de déclaration uniforme de la criminalité fondé sur l'affaire, qui évalue l'incidence des crimes sur la société canadienne et fournit des données sur les incidents criminels, a entrepris la mise à niveau de ses logiciels. Le Centre canadien de la statistique juridique a offert une formation aux services policiers de l'ensemble du Canada. En tout, 170 policiers et agents de gestion des dossiers ont été formés. L'objet de l'enquête était d'avoir de l'information plus exhaustive des crimes haineux signalés à la police au pays. Une autre initiative, intitulée Initiative des institutions inclusives, a fourni des fonds de contrepartie aux institutions fédérales afin de leur permettre de concevoir des outils visant à renforcer les capacités internes du gouvernement fédéral pour en faire un milieu exempt de tout obstacle systémique et ouvert à la diversité culturelle.

Plan d'action canadien contre le racisme (PACCR)

Lancé le 21 mars 2005, *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme* (PACCR) est une approche coordonnée et horizontale visant à lutter contre le racisme et la discrimination. Ce plan constatait en un effort concerté entre 20 ministères et organismes ayant pour but de promouvoir l'inclusivité dans plus de 40 initiatives et programmes existants. Ce plan comprenait également la mise en œuvre de nouvelles initiatives du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, au ministère de la Justice et à Patrimoine canadien. Le Programme du multiculturalisme est chargé de coordonner et de faciliter l'établissement de rapports, la responsabilisation, l'évaluation du rendement et la mise en commun de l'information au sein des institutions participantes. Le dynamisme mis en évidence par le *Rapport annuel 2006-2007* inspire de nombreuses initiatives ministérielles en cours, qui contiennent d'engendrer des résultats dans plusieurs secteurs d'importance : la discrimination en milieu de travail, l'intégration des jeunes, le signalement de crimes haineux, les questions liées aux crimes motivés par le racisme dans le système de justice et les changements au sein des institutions publiques visant à supprimer les obstacles systémiques.

ressources et des réussites de façon à créer un effet d'entraînement grâce auquel de nombreux autres membres des communautés pourront bénéficier des activités du projet. À long terme, il en résultera entre autres un service accru, particulièrement pour les familles de nouveaux arrivants et les familles noires, ainsi qu'une réduction de l'activité des gangs et une augmentation de l'éducation et de l'emploi.

Vers une société inclusive à tous : une initiative de renforcement des capacités pour les organismes ethnoculturels

Cette initiative a favorisé l'établissement de nouveaux partenariats entre les fournisseurs de services réguliers à Edmonton et les organismes ethnoculturels locaux.

Pendant 3 ans, période qui a pris fin le 31 mars 2008, 19 animateurs communautaires ethnoculturels ont été formés pour organiser et offrir des programmes de leadership dans leur langue maternelle à 119 dirigeants provenant de 63 organismes ethnoculturels. Des subventions de démarrage ont aussi été offertes dans le cadre de ce projet pour l'élaboration de 14 petits projets d'action communautaire, ce qui a permis aux personnes ayant reçu la formation en leadership de mettre en pratique leurs nouvelles compétences. Les dirigeants des organismes ethnoculturels ont établi des liens avec 18 organismes de financement sans but lucratif municipaux, provinciaux et fédéraux. Grâce à ces liens, qui favorisent le dialogue interculturel et institutionnel, les partenaires financiers ont été exposés aux problèmes que rencontrent les communautés et les organismes

ethnoculturels lorsqu'ils essaient d'accéder aux ressources.

À l'échelle communautaire et régionale, le projet a donné lieu à trois grandes réalisations au sein du conseil municipal d'Edmonton :

- 1) l'élaboration d'un cadre stratégique concernant les immigrants pour la Ville d'Edmonton (une première à l'échelle municipale au Canada);
- 2) l'adoption du formulaire de demande d'aide financière et des critères d'examen des propositions dans le cadre du programme de subventions au multiculturalisme de la ville et;
- 3) l'augmentation de l'affectation des ressources, notamment en doublant le financement et en embauchant davantage d'employés pour le nouveau programme de subventions aux communautés d'immigrants et de réfugiés offert par la Ville d'Edmonton. Ce projet a également engendré une autre réussite : il a rassemblé diverses communautés ethnoculturelles, qui autrement, n'auraient pas eu la possibilité de participer à un dialogue fructueux et positif, comme c'est le cas habituellement.

C'est au moyen de tels partenariats que les principaux fournisseurs de services et les communautés ethnoculturelles pourront provoquer des changements efficaces en développant des programmes et des politiques favorisant l'inclusion à Edmonton.

Le Programme du multiculturalisme favorise également la mise en œuvre d'initiatives multiculturelles au sein des institutions fédérales, et y contribue.

comité a été créé en 2005 pour établir des

relations de travail efficaces au sein des communautés noires de Winnipeg, de définir leurs priorités et d'élaborer les stratégies et les solutions les plus appropriées à leur situation.

La croissance de la population noire de Winnipeg est 9 fois plus élevée que celle de la population de l'ensemble de la ville et les communautés noires représentent la troisième communauté de minorité visible en importance de Winnipeg. En 2006, 92 % des membres de la population noire du Manitoba habitaient à Winnipeg. Cette population est diversifiée sur le plan de la langue et des origines ethniques. En raison de cette augmentation rapide, il existe des lacunes sur le plan de l'accès aux services d'établissement et communautaires, aux études supérieures, à la formation et à l'emploi. La pauvreté touche tous les secteurs prioritaires et les nouveaux arrivants noirs sont surreprésentés au sein des groupes à faible revenu. Les jeunes noirs sont particulièrement vulnérables aux répercussions négatives des lacunes en matière de service auxquelles limitent également leur capacité de s'intégrer avec succès à la société canadienne.

L'un des objectifs visés pendant cette période consistait à établir des liens entre les dirigeants d'organisations communautaires noires culturellement diversifiées, ainsi qu'entre ces derniers et les intervenants concernés. Les initiatives mises en œuvre ont permis de mobiliser les dirigeants communautaires et les intervenants dans un contexte de collaboration, de coopération et de communication d'idées, et ce, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la communauté de l'African, Black and Caribbean Communities Initiative, et de sensibiliser davantage tous les

intervenants aux lacunes en matière de services

communautaires. Un autre objectif consistait à mettre au point des plans d'action réalisables s'articulant autour de cinq grands volets : les jeunes, les personnes âgées, les services communautaires, la participation à la vie politique et l'expression culturelle. À l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, des représentants de l'African, Black and Caribbean Communities Initiative ont donné une conférence à Winnipeg, au Manitoba, à laquelle ont assisté 200 participants communautaires ainsi que des représentants des institutions et des organismes concernés. Cette initiative représentait une première étape officielle en vue de la prise d'un engagement, par les institutions, consistant à travailler avec les communautés et à mettre en place des mesures pour chacun des cinq volets, et elle a permis l'établissement

d'un cadre d'action préliminaire. Les membres du comité directeur de l'African, Black and Caribbean Communities Initiative ont réussi à collaborer durant trois ans et ont défini des secteurs clairs de consensus concernant les préoccupations partagées par toutes les organisations membres et les communautés qu'elles représentent. Il s'agit d'une réussite qui ne se dément pas et qui prend appui sur une stratégie d'approche communautaire pluriannuelle de Patrimoine canadien. Le Programme du multiculturalisme a accordé 21 400 \$ à l'initiative afin de l'aider à atteindre ces objectifs.

Les membres de l'African, Black and Caribbean Communities Initiative poursuivent l'élaboration d'un cadre de collaboration avec les communautés ethnoculturelles permettant de traiter de questions semblables. L'objectif consiste à élaborer un mécanisme de mise en commun des

projet aide les écoles à créer des mécanismes (comme des réunions et des bulletins scolaires d'information) visant à fournir des renseignements et des ressources pour aider les jeunes à aborder la question de la discrimination associée à leur origine ethnoculturelle. Par ailleurs, l'ACNU a produit des documents promotionnels pour favoriser l'engagement et l'éducation du public et promouvoir les messages clés du projet, ce qui comprend des articles sur les questions et les problèmes actuels en ce qui a trait à la diversité et à la lutte contre le racisme, des brochures, des fiches d'information communautaires, des annonces de la fonction publique, un dossier de presse et un répertoire sur les communautés ethnoculturelles et religieuses pour les médias.

L'ACNU a également créé un bulletin trimestriel pour informer le public et les intervenants au sujet de l'avancement du projet. Des documents d'information qui contiennent des analyses et des renseignements approfondis ont également été distribués. L'organisation a donné des ateliers de formation visant à favoriser le respect mutuel et à informer les participants au sujet de formes contemporaines de préjudice, de discrimination et de racisme.

African, Black and Caribbean Communities Initiative (ABCCI) - « Aller de l'avant pour enrichir notre avenir grâce à un partenariat communautaire »

L'African, Black and Caribbean Communities Initiative est un comité spécial sans but lucratif dont les membres appartiennent aux communautés africaines, afro-caribéennes, afro-américaines, et franco-africaines du Manitoba. Ce

consultations menées dans le cadre des deux projets antérieurs de l'ACNU ont permis de déterminer divers enjeux, notamment les stéréotypes, la diversité religieuse, les relations intergénérationnelles, les lacunes en matière de sensibilisation et de compréhension de la diversité ethnique, culturelle et religieuse, la violence et le profilage racial, le manque de participation communautaire chez les communautés ethnoculturelles, ainsi que chez les jeunes.

Compte tenu de la diversité croissante au Canada et des mesures visant à encourager l'immigration dans les petites villes, il est de plus en plus important d'aider les petites communautés à s'adapter à la diversité. Contrairement aux grands centres urbains comme Toronto, Vancouver et Montréal, les petites villes ne disposent pas des mêmes ressources, structures ou de la même expertise pour résoudre les problèmes relatifs à la discrimination raciale et aux barrières systémiques qui compromettent le plein accès aux services et aux programmes.

Les objectifs du projet de 2007-2008 consistaient à sélectionner un comité directeur dans chaque ville dont le mandat consistait à mettre en œuvre les plans d'action établis, organiser une séance de formation des champions, donner un atelier sur les médias, définir les besoins, faciliter le partage d'information et les pratiques exemplaires, soutenir les comités directeurs lors de rencontres annuelles de planification avec des partenaires locaux importants et rédiger des documents d'éducation publique.

Dans le cadre de ce projet, l'ACNU a sollicité un réseau national de dirigeants communautaires œuvrant dans le domaine de la promotion de la diversité et de la lutte contre le racisme. Ce

Soutien aux institutions publiques

Dans le cadre de cette campagne de sensibilisation à la diversité, la Central Alberta Diversity Association a rejoint 7 500 personnes en plus de donner 200 ateliers de sensibilisation à la discrimination et de mise en commun de stratégies de lutte contre la discrimination. Le 21 mars, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Central Alberta Diversity Association a conclu un partenariat avec les écoles locales dans le cadre duquel plus de 11 000 personnes ont participé à divers projets, notamment des célébrations multiculturelles, des tables rondes culturelles et des discussions de groupe sur la diversité. Les enseignants ont accueilli favorablement ce projet et ont observé que les jeunes élèves ne connaissaient pas la signification de la Journée du 21 mars.

Durant les trois années du projet, la Central Alberta Diversity Association a produit cinq messages d'intérêt public spéciaux en format

Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU) - Un sentiment d'appartenance

Le Programme du multiculturalisme appuie les institutions publiques en finançant des projets qui abolissent les obstacles à l'accès et à la participation, et les remplacent par des politiques et des pratiques inclusives et viables. Voici plusieurs exemples de projets financés par le Programme du multiculturalisme en 2007-2008.

L'objectif de ce projet consiste à promouvoir la diversité et à lutter contre le racisme. Pour favoriser la participation des groupes minoritaires

et majoritaires, le projet inclut les communautés locales, les jeunes, les aînés, les dirigeants communautaires, les organisations, les gouvernements, les institutions et les médias.

Ce projet fait écho à deux projets antérieurs de l'Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU), lesquels ont été financés par le Programme du multiculturalisme. Ces deux projets ont permis de réunir les jeunes et les dirigeants communautaires de différentes communautés (Yellowknife, Kamloops, Calgary, Saskatoon, Winnipeg, Kingston, Montréal, Sackville, Moncton et St. John's) pour déterminer les obstacles à la création d'une société plus cohésive. Les

vidéo qui ont été proposés lors d'un concours ayant pour thème l'harmonie interraciale. Les vidéos gagnantes ont été diffusées sur les chaînes de télévision locales afin de communiquer les messages positifs créés par les jeunes de Red Deer.

La Central Alberta Diversity Association a signalé que malgré une certaine résistance, en particulier en ce qui a trait à l'acceptation de la diversité en milieu de travail, la municipalité de Red Deer et les communautés avoisinantes sont disposées à en apprendre davantage sur la création d'une communauté inclusive. Grâce à ce projet, l'Association a compris que sa force réside dans son rôle de ressource communautaire et de partenaire communautaire pour aider les écoles, les milieux de travail et les institutions à s'adapter à une population de plus en plus diversifiée et à faire du centre de l'Alberta une communauté accueillante.

perspectives des Afro Canadiens et d'autres jeunes membres d'une minorité et les communautés bénéficieront de la création de groupes de consultation permanents, lesquels seront composés de jeunes, dont les recommandations seront utiles dans le cadre de nombreux processus décisionnels et consultatifs importants.

Élimination du racisme grâce à l'inclusion sociale dans le centre de l'Alberta

CENTRAL ALBERTA DIVERSITY ASSOCIATION

En 2008, la Central Alberta Diversity Association a mené à bien un projet intitulé Eliminating Racism through Social Inclusion in Central Alberta. Le Programme du multiculturalisme a accordé un financement de 183 105 \$, lequel a été fourni au cours de 3 exercices successifs (de 2005 à 2008). Le projet a eu une incidence importante sur la communauté de Red Deer et sur la région avoisinante qui connaissent une diversification rapide associée à la hausse régulière de l'immigration et de la présence de travailleurs étrangers temporaires.

L'initiative de la Central Alberta Diversity Association comprenait une formation sur la diversité en milieu de travail, une campagne de sensibilisation à la diversité dans les écoles et la communauté ainsi qu'un concours de vidéo ayant pour thème l'harmonie interraciale. Le projet comprenait également l'élaboration d'un outil d'évaluation de la diversité ainsi qu'un guide pour les animateurs en milieu de travail qui favoriseront l'inclusion en milieu de travail de Red Deer. Les outils ont été mis à l'essai au sein de deux milieux de travail, notamment la Ville de Red Deer et les Family Services of Central Alberta.

Ce projet est mis en œuvre par des visites d'apprentissage institutionnel et de renforcement des compétences dans le cadre desquelles les jeunes se réunissent pour renforcer leur confiance en soi et acquérir de nouvelles compétences. Le dialogue et la collaboration intergénérationnels sont des éléments clés de cette initiative qui encourage les jeunes à établir des liens et des relations positives avec les adultes et les organismes communautaires de leur communauté. Cette initiative favorise également les interventions des jeunes dont les activités sont conçues et menées de façon à permettre aux jeunes de mettre en pratique les compétences et les connaissances qu'ils ont acquises et à contribuer au développement communautaire.

Actuellement dans sa deuxième année, le projet a contribué à l'établissement permanent de groupes de jeunes dans les 4 quartiers. « Les activités de perfectionnement des compétences ont aidé les jeunes à acquérir des compétences importantes en matière de prise de décisions et de résolution de problèmes, à établir des relations significatives au sein de leurs groupes et à renforcer leur confiance en soi. Il est aujourd'hui reconnu que ces activités protègent les jeunes contre les comportements à risque qui peuvent avoir une incidence négative sur leur vie. Durant cette étape, les jeunes ont commencé à reconnaître et à cultiver leurs forces, leurs intérêts et leurs capacités, ce qui les a motivés davantage à participer à des activités à l'échelle locale. » Actuellement, 70 à 100 jeunes participent directement aux activités.

Par leur participation à ce programme, il est prévu que les jeunes apporteront une contribution importante au bien-être de leurs communautés. Les établissements participants bénéficieront également d'un accès direct aux nouvelles

plus d'immigrants et 42 % plus de résidents membres de minorités visibles (Recensement de 2001, Statistique Canada).

Les jeunes des minorités ont joué un rôle important dans la détermination des besoins relatifs à l'initiative *Involve Youth*. Leurs recommandations figurent dans de nombreuses enquêtes et de nombreux rapports de consultation, notamment le sondage auprès des jeunes de Toronto de 2005 et la stratégie jeunesse de la Toronto Community Housing Corporation de 2005. Environ 30 jeunes originaires des Caraïbes et de la Somalie qui ont collaboré à l'élaboration du Youth Engagement Project de Jamestown, le modèle du prototype d'*Involve Youth*, en plus d'y participer, ont réaffirmé l'importance de ces initiatives durant la séance de recapitulation de décembre 2005. Les divers sondages et groupes de discussion des 3 dernières années se sont traduits par un message commun : les jeunes veulent participer et avoir la chance de changer leurs communautés.

Le projet *Involve Youth* consiste en une collaboration avec les jeunes et les organisations locales dans le but de créer des mécanismes d'engagement des jeunes dans les quartiers, lesquels aident les jeunes membres des minorités à acquérir des compétences en leadership pour participer de façon significative aux décisions locales et présenter au conseil municipal les initiatives, les solutions et les préoccupations des jeunes de chaque quartier. Dans le cadre du projet *Involve Youth*, un soutien est accordé aux jeunes pour les aider à acquérir des compétences et des connaissances, élaborer des stratégies et renforcer leur confiance en soi pour contribuer à la vie publique.

qui leur ont permis d'acquérir les habiletés pratiques pour faciliter la détermination des stratégies de lutte contre le racisme et de promotion de la compréhension interculturelle. Les participants de l'atelier et les partenaires communautaires ont collaboré avec le Thompson Citizenship Council pour organiser des activités à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale du 21 mars.

À l'avenir, le Thompson Citizenship Council a l'intention de présenter l'atelier comme une pratique exemplaire et de l'utiliser au sein de la communauté pour les nouveaux étudiants, les enseignants, les parents et les partenaires communautaires. Le Thompson Citizenship Council présentera les résultats positifs de ce projet pour stimuler le débat public sur le racisme qui constitue un enjeu social actuel.

Involve Youth (Participation des jeunes)

TORONTO, ONTARIO

Involve Youth est une initiative de développement institutionnel et d'action communautaire d'une durée de trois ans lancée par la Ville de Toronto dans le but de favoriser l'engagement civique des Afro-Canadiens et d'autres jeunes membres d'une minorité et leur participation aux décisions publiques. Le Programme de multiculturalisme a accordé un financement de 136 098 \$ à cette initiative lancée en avril 2007. Cette initiative vise 4 des quartiers les plus pauvres de Toronto : Steeles L'Amoureux, Eglinton-East-Kennedy Park, Jamestown et Lawrence Heights. En moyenne, ces quartiers présentent un taux de pauvreté de 26 % plus élevé que le reste de la ville, ainsi que 19 %

d'un répertoire des ressources disponibles sur le multiculturalisme et l'élaboration d'un plan d'action communautaire. Le Programme du multiculturalisme a accordé un financement de 20 000 \$ à cette initiative.

Il est prévu que ces deux projets contribueront à la sensibilisation accrue à la diversité et au racisme, à la promotion de la compréhension interculturelle au sein des communautés francophones rurales ainsi qu'au renforcement des connaissances et de la capacité de contre les comportements intolérants et discriminatoires. Dans l'ensemble, ces programmes visent à favoriser l'intégration des nouveaux arrivants francophones et à accroître la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire.

Thompson Citizenship Council Inc. : « Renforcement du leadership et habilitation des jeunes »

THOMPSON, MANITOBA

Thompson Citizenship Council Inc. est une organisation bénévole située à Thompson, au Manitoba. Cette organisation se consacre à la promotion du multiculturalisme, des relations interraciales et des droits de la personne dans le Nord du Manitoba. L'organisation fait la promotion de mesures propices aux relations interraciales à l'échelle locale et provinciale depuis 15 ans.

Les données du Recensement sur Thompson, une petite ville minière du Nord, révèlent que la ville est de plus en plus multiculturelle. Entre 2001 et 2006, la population des minorités visibles a augmenté de près de 70 %, tandis que la population autochtone a augmenté de 16,9 %. Les communautés ethnoraciales représentaient 37 % de la population de Thompson en 2001, une proportion qui est passée à 41,5 % en 2006. Depuis 2001, le Thompson Citizenship Council a documenté des incidents et des manifestations de racisme envers des Autochtones et des membres des minorités visibles de Thompson, notamment le langage à caractère raciste, les insultes, les injures, les conflits et l'intimidation.

L'initiative « Strengthening Leadership & Youth Empowerment » (renforcement du leadership et habilitation des jeunes) vise à atténuer les répercussions du racisme sur les membres des minorités ethnoculturelles et les Autochtones à l'école et au sein de la communauté de Thompson ou des communautés avoisinantes. L'initiative a été cofinancée par la province du Manitoba et le Programme du multiculturalisme, lequel a accordé un financement de 31 000 \$ pour un an. Le but du projet consistait à accroître la collaboration interculturelle pour l'application de mesures concrètes et efficaces de lutte contre le racisme et à habiliter les élèves, les professeurs et l'ensemble de la communauté à mettre fin aux comportements racistes en fournissant des ressources de lutte contre le racisme adaptées à la situation locale.

Le Conseil a élaboré et donne 18 ateliers interactifs et adaptés à la situation locale pour favoriser la participation des jeunes, des membres de la communauté et des établissements d'enseignement locaux. Les ateliers ont été donnés dans des écoles primaires et secondaires, des universités et l'ensemble de la communauté. Environ 400 personnes ont participé aux séances d'apprentissage sur la diversité et le racisme

Fédération de soccer du Québec Canada atlantique Immigration francophone au

NOUVELLE-ÉCOSSE ET
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

De nombreuses communautés francophones en situation minoritaire ont récemment adopté des stratégies d'immigration pour contrer le déclin de la population et générer des possibilités de développement économique. En 2007-2008, deux projets d'intégration des nouveaux arrivants dans les communautés francophones en situation minoritaire ont été mis en œuvre en Nouvelle Écosse et à l'île du Prince Édouard. Le Comité de sensibilisation interculturelle, un comité de parents et d'enseignants de l'île du Prince Édouard, a élaboré, en collaboration avec le Programme du multiculturelisme (12 000 \$), un document didactique en langue française qui met l'accent sur la diversité et le racisme. Cette ressource se compose de 3 petites brochures qui ont été évaluées par des professionnels de l'éducation, qui ont déterminé que les brochures sont adaptées à l'âge des élèves cibles et qu'elles permettront aux jeunes élèves et aux parents intéressés qui habitent dans un milieu rural du Canada de s'informer sur la diversité et l'inclusion, et d'apprécier les différences.

La Fédération acadienne de la Nouvelle Écosse a lancé une initiative de 3 mois visant à accroître la compétence culturelle des membres des communautés francophones en situation minoritaire en Nouvelle Écosse. Cette initiative repose sur de multiples activités notamment : le regroupement de partenariats clés, l'évaluation des besoins de la communauté, l'établissement

MONTREAL, QUÉBEC

La Fédération de soccer du Québec, en partenariat avec la Fédération internationale de Football Association (FIFA), a profité de la Coupe du monde de soccer U-20, tenue au Canada en 2007, pour lancer une campagne de sensibilisation intitulée « Non au racisme sur mon terrain » et inviter ses 175 000 membres et 18 associations régionales à se joindre à la lutte contre le racisme et la discrimination.

Les instances officielles ont lancé un message clair de refus du racisme et les jeunes joueurs de l'ensemble du Québec se sont engagés en signant une déclaration personnelle par laquelle chacun s'engage à dénoncer et à s'assurer que toute manifestation de racisme soit sanctionnée. La Fédération de soccer du Québec a diffusé les messages les plus significatifs lors de la Journée de la FIFA, le 15 juillet 2007, au Stade olympique de Montréal. Ces messages ont été reproduits dans une brochure distribuée dans l'ensemble du réseau de la Fédération, et un atelier thématique sur les relations interculturelles a été donné aux membres, aux entraîneurs, aux arbitres et aux bénévoles pour assurer la pérennité de cet engagement à promouvoir des lieux d'exercice du soccer exempts de racisme. Le Programme du multiculturelisme a accordé un financement de 24 000 \$ à cette initiative.

En tant qu'important partenaire et intervenant dans le cadre du Projet Métropolis, le Programme du multiculturalisme a joué un rôle de premier plan dans le cadre de cette conférence par l'organisation de trois ateliers. Le premier atelier portait sur les méthodes qui pourraient être adoptées pour mesurer les initiatives de lutte contre le racisme. Le deuxième atelier abordait la question des réponses publiques aux affirmations d'identité religieuse. Le troisième atelier portait sur des enjeux relatifs à l'immigration et à l'inclusion des jeunes Autochtones.

Notamment, l'honorable Jason Kenney, ancien secrétaire d'État (Multiculturalisme et Identité canadienne), a été invité pour donner une présentation sur les politiques.

Forum sur la diversité religieuse

GATINEAU, QUÉBEC

Le 27 février 2008, le groupe de recherche, en collaboration avec Patrimoine canadien, a organisé un forum intitulé *La diversité religieuse au Canada*. L'objectif de cet événement consistait à présenter les recherches mandatées par le

Soutien à la société civile

Le Programme du multiculturalisme offre une aide financière (subventions et contributions) à la société civile, sous forme de financement des projets, pour faciliter et renforcer le soutien pour l'intégration économique, sociale et culturelle au Canada. Ces projets visent à résoudre les problèmes touchant les communautés ethnoculturelles et raciales dans le but de favoriser leur participation à la société et de résoudre des problèmes comme la discrimination et le racisme. Voici des exemples d'initiatives financées par le Programme du multiculturalisme au moyen de subventions et de contributions en 2007-2008. Les exemples fournis illustrent les efforts réalisés dans le cadre du Programme afin de répondre aux besoins propres à des collectivités locales dans un certain nombre de différentes régions partout au Canada.

groupe de recherche sur la diversité religieuse au Canada et à s'inspirer des résultats pour susciter des discussions sur l'élaboration de politiques.

Cet événement d'une journée entière comportait 3 discussions en comité dans le cadre desquelles les principales questions relatives à la religion et aux croyances au Canada ont été abordées et ont donné lieu à un dialogue visant à explorer les réalités et à réfuter les mythes concernant les minorités religieuses au pays. Les conférenciers du forum comprenaient des chercheurs en milieu universitaire, des membres de diverses communautés et des hauts fonctionnaires ministériels. Plus de 100 personnes provenant de l'ensemble du gouvernement fédéral ont assisté au forum.

Autre sujet d'intérêt, un numéro spécial de la revue *Diversité canadienne*, intitulé *La diversité religieuse et l'avenir du Canada* a été publié par l'Association d'études canadiennes en partenariat avec le groupe de recherche et a été distribué à un grand nombre de personnes lors de l'événement.

Recherche et élaboration de politiques

les mesures de guerre et les restrictions imposées en matière d'immigration qui ont été appliquées au Canada de faire reconnaître leur expérience de façon significative, et de promouvoir leur contribution respective à l'édification du Canada. Les projets admissibles comprennent les monuments, les plaques commémoratives, le matériel d'enseignement et les expositions. Le PNRH finance des initiatives du gouvernement fédéral visant à sensibiliser les Canadiens, en particulier les jeunes, au sujet du volet concernant les mesures de guerre et les restrictions en matière d'immigration de l'histoire du Canada.

Le Programme du multiculturalisme a continué, pendant l'année 2007-2008, à mener des recherches et à chercher à établir des partenariats stratégiques, à l'échelle nationale et internationale, en vue d'enrichir notre compréhension du multiculturalisme canadien.

Le Groupe de recherche qui relève du Programme du multiculturalisme fournit des services et des produits de recherche aux fins de l'élaboration de politiques et de programmes. Ce groupe soutient la mise en place et l'utilisation d'approches fondées sur les faits pour l'élaboration de programmes et de politiques en matière de multiculturalisme. Le cycle de recherche du groupe s'est étendu sur deux exercices financiers, soit 2006-2007 et 2007-2008. En 2007-2008, le groupe a concentré ses efforts sur la diffusion des rapports de recherche et sur la mise en commun des connaissances en travaillant avec des partenaires du gouvernement, des universités et du secteur bénévole à

la diffusion de ses rapports de recherche au moyen de conférences, d'activités, de séminaires de recherche et de publications. Voici des exemples d'activités qui ont été organisées par le groupe de recherche ou auxquelles celui-ci a participé en 2007-2008.

La 12^e Conférence internationale Metropolis

MELBOURNE, AUSTRALIE

La 12^e Conférence internationale Metropolis a été tenue à Melbourne, Australie, en octobre 2007. Plus de 600 délégués de 40 pays ont assisté à cette conférence, un forum qui a favorisé l'échange de connaissances et le dialogue entre les chercheurs, les décideurs et les représentants communautaires sur le multiculturalisme et la diversité.

Programmes de reconnaissance historique

Le gouvernement du Canada s'efforce aussi de veiller à ce que les Canadiens possèdent une bonne compréhension de leur identité canadienne grâce à des engagements et à des initiatives d'inclusion, comme les Programmes de reconnaissance historique.

Les Programmes de reconnaissance historique

correspondent à l'engagement du gouvernement du Canada à reconnaître les expériences historiques des communautés culturelles touchées par les restrictions imposées en matière d'immigration et les mesures de guerre qui ont été appliquées au Canada, et à sensibiliser les Canadiens à cet égard. Le gouvernement du

Canada croit que ces programmes permettront de rapprocher les communautés touchées, lesquelles ont apporté des contributions notables à l'édification du pays.

TAXE D'ENTRÉE IMPOSÉE AUX IMMIGRANTS CHINOIS

En 2006, le premier ministre Stephen Harper a présenté des excuses complètes à la communauté chinoise pour la taxe d'entrée et a exprimé de profonds regrets concernant l'exclusion subsemblée des immigrants chinois. La Loi de l'*immigration chinoise* de 1885 a imposé une taxe d'entrée aux nouveaux arrivants chinois jusqu'en 1923, après quoi la Loi sur l'*immigration* de 1923 a banni les immigrants chinois jusqu'en 1947. Une taxe d'entrée était également imposée aux immigrants chinois à Terre Neuve et Labrador entre 1906 et 1949.

Les excuses ont été présentées en reconnaissance des stigmates et des préjudices causés

par la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois, permettant ainsi de clore un chapitre malheureux de l'histoire canadienne. En plus des excuses officielles, le gouvernement du Canada versera des montants symboliques à titre gracieux de 20 000 dollars aux immigrants chinois vivants qui ont payé la taxe d'entrée, ainsi qu'aux conjoints des personnes aujourd'hui décédées qui ont dû payer la taxe d'entrée.

À la fin du mois de mars 2008, Patrimoine canadien avait reçu un total de 802 demandes (53 demandes d'immigrants chinois qui ont payé la taxe d'entrée et 749 demandes de conjoints des personnes aujourd'hui décédées qui ont dû payer la taxe d'entrée) et avait fait 646 paiements symboliques à titre gracieux aux demandeurs admissibles (46 paiements aux personnes qui ont dû payer une taxe d'entrée et 600 paiements versés à des personnes qui étaient dans une union conjugale avec une personne maintenant décédée qui a payé la taxe), ce qui représente 12 920 000 \$. Le nombre de demandes finales et le montant total utilisé pour les paiements symboliques à titre gracieux pour la taxe d'entrée figureront dans le rapport annuel 2008-2009.

PROGRAMME DE RECONNAISSANCE HISTORIQUE NAUÈS ET PROGRAMME NATIONAL DE RECONNAISSANCE HISTORIQUE

En 2007-2008, le Gouvernement du Canada a apporté la touche finale au Programme de reconnaissance historique pour les communautés (PRHC) et au Programme national de reconnaissance historique (PNRH). Le PRHC fournit un financement pour les projets communautaires qui permettent aux communautés touchées par

bibliothèques, la Fondation Historica du Canada et l'Agence Parcs Canada.

La remise des prix du concours de 2008 a eu lieu à Québec afin de souligner le 400^e anniversaire de la ville de Québec, qui revêtait une importance d'un bout à l'autre du Canada. Cette célébration mettait en vedette 400 ans de civilisation française en Amérique du Nord, ainsi que quatre siècles durant lesquels Québec a servi de lieu de rassemblement pour les personnes de différentes origines ethniques et religieuses. Les jeunes étaient invités à songer à utiliser le thème du 400^e anniversaire de la ville de Québec pour leurs œuvres. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez visiter notre site web, à l'adresse suivante : www.mathieudacosta.gc.ca.

GRUPE DE TRAVAIL POUR LA COOPÉRATION INTERNATIONALE EN MATIÈRE DE SENSIBILISA- TION, DE COMMÉMORATION ET DE RECHERCHE AU SUJET DE L'HOLOCAUSTE

Le Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de sensibilisation, de commémoration et de recherche au sujet de l'Holocauste a été mis sur pied en 1998, et est constitué de représentants d'États et de nombreuses organisations non gouvernementales assurant le soutien des leaders politiques et sociaux concernant la commémoration de l'Holocauste de même que l'éducation et la recherche à ce sujet, et ce, à l'échelle nationale et internationale.

Au printemps 2007, le Canada a décidé de demander l'adhésion au Groupe de travail, et il a été nommé à titre d'observateur en juin de cette même année. Le processus d'adhésion du Groupe de travail comprend trois étapes. Les responsables du Programme du multiculturalisme, en collaboration avec le Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) (CMEC), ont effectué une étude de base sur la sensibilisation, la commémoration et la recherche au sujet de l'Holocauste au Canada en printemps 2008. La réalisation d'une étude de base est l'une des exigences auxquelles les pays aspirant au statut de membre du Groupe de travail doivent se plier avant de pouvoir passer à l'étape suivante du processus d'adhésion, qui est celle du statut de liaison.

Les renseignements qui ont permis d'élaborer l'étude de base ont été fournis par des institutions qui relèvent du gouvernement fédéral et des ministères de l'Éducation provinciaux et territoriaux, de même que par des organisations de la société civile. L'objectif était de réaliser une étude qui brosse un tableau général des activités de sensibilisation, de commémoration et de recherche concernant l'Holocauste au Canada. La participation du Canada au Groupe de travail est un symbole de son engagement envers la lutte contre toute forme d'acte de violence haineuse fondée sur la race, la religion ou l'origine ethnique. Le Canada s'est doté d'un cadre juridique efficace dans ce domaine, et appuie depuis longtemps les initiatives de sensibilisation du public sur une large gamme de questions qui visent à lutter contre le racisme, la discrimination et les crimes haineux.

Les vidéos gagnantes peuvent être visionnées à l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/march-21-mars/index-fra.asp

MOIS DU PATRIMOINE ASIATIQUE

Le mois de mai est aussi le Mois du patrimoine asiatique, et pour souligner la diversité, ainsi que la longue et riche histoire des Canadiens d'origine asiatique, le Programme du Multiculturalisme élabore chaque année une série d'activités en collaboration avec des groupes clés du milieu culturel et d'autres partenaires, dont l'Ottawa Asian Heritage Month Society. Le Mois du patrimoine asiatique permet également à la population de reconnaître et d'honorer la contribution des Canadiens d'origine asiatique à la croissance et à la prospérité du Canada.

Pour célébrer le 60^e anniversaire de l'abolition de la Loi de l'*immigration chinoise* de 1923 et le 50^e anniversaire de l'élection du premier député d'origine chinoise au Parlement, soit M. Douglas Jung, une projection spéciale à l'intention du grand public du film *I am the Canadian Delegate* a eu lieu dans la région de la capitale nationale. Ce documentaire, produit et réalisé par Wesley Lowe, raconte l'histoire de Douglas Jung (1924-2002), ancien combattant décoré de la Deuxième Guerre mondiale, premier député sino-canadien et délégué du Canada aux Nations Unies. Le visionnement et la réception qui a suivi ont eu lieu dans les locaux de Bibliothèque et Archives Canada, à Ottawa, en Ontario, et ont rassemblé environ 400 spectateurs.

Le Programme du multiculturalisme a également parrainé huit autres projections à l'échelle du pays. Les projections ont eu lieu à Charlotte-town (Île-du-Prince-Édouard), à Moncton et à Fredericton (Nouveau-Brunswick), à Toronto

« Tout ce qui nous aide à en savoir plus sur notre propre pays ne peut être qu'une bonne chose! Le Défi Mathieu Da Costa permet aux jeunes de prendre connaissance de nombreuses notions importantes, notamment : 1. il existe des héros canadiens, 2. ces héros sont le reflet de notre diversité depuis la fondation de notre pays. Le Défi constitue chaque année l'un des moments forts de mes cours de langue. »

Citation anonyme (Sondage sur le Défi Mathieu Da Costa, 2008, traduction libre)

LE DÉFI MATHIEU DA COSTA - COMPOSITIONS NATIONALES ET DE DESSINS

Le Défi Mathieu Da Costa - concours national de compositions et de dessins donne l'occasion aux jeunes âgés de 9 à 18 ans de découvrir et de souligner les réalisations des Canadiens d'origine africaine, autochtone et de toute autre origine ethnolinguistique. En 2007-2008, le Programme du multiculturalisme a reçu près de 1 100 œuvres provenant de jeunes de partout au pays, ce qui en fait l'une des éditions du concours les plus populaires jamais tenues.

Le succès de l'édition 2008 du Défi est attribuable en partie à la précieuse collaboration de nos partenaires, soit l'Association canadienne des

de race noire venir dans leur école pour trans-
mettre un message de paix. Cette rencontre
leur a donné du courage et de l'espoir, tandis
qu'ils tentent de s'intégrer dans ce pays et de
prendre la place à laquelle ils ont droit ».

Tout au long du Mois de l'histoire des Noirs, les
responsables du Programme du multiculturalisme
ont travaillé en étroite collaboration avec plusieurs
partenaires, comme Anthony Sherwood, Karolyn
Smardz-Frost, le Comité de l'histoire des Noirs
d'Ottawa, et l'Haïtian, Caribbean and Afro-
Canadian International Documentation and
Information Centre. Cette collaboration a
permis à l'édition 2008 du Mois de l'histoire des
Noirs de connaître un succès.

LE CONCOURS NATIONAL DE VIDÉO METTONS FIN AU RACISME!

Le Concours national de vidéo Mettons fin au
racisme! invite les jeunes de 12 à 18 ans à
concevoir une vidéo pour exprimer leurs idées
sur l'élimination du racisme. En 2007-2008,
1 956 jeunes ont participé au concours et produit
un nombre record de 503 vidéos provenant de
partout au Canada. Trente ateliers de lutte contre
le racisme ont été organisés, en collaboration
avec l'Office national du film du Canada, afin
de promouvoir la participation à ce concours
national.

Les auteurs des vidéos gagnantes ont remporté
un séjour de trois jours, toutes dépenses payées,
dans la région de la capitale du Canada, où ils
ont assisté à la cérémonie de remise des prix.
Les écoles gagnantes ont reçu un caméscope
numérique Palmcorder® Multicam de Panasonic,
gracieusement fourni par Panasonic Canada.
Les 10 vidéos gagnantes ont été montées en
messages d'intérêt public d'une durée de 30

« Il s'agit là d'une belle occasion de
sensibiliser les étudiants aux réalités
du monde qui les entoure et de leur
montrer que leurs actions peuvent
avoir des retombées positives. »

*Citation anonyme
(Sondage sur le Concours national de vidéo,
2008, traduction libre)*

« Ce fut très amusant! Que demand-
er de plus? Cette expérience s'est
révélée extraordinaire pour nous
tous! J'ai recueilli un grand nombre
de commentaires positifs de la part
de mes étudiants et de leurs par-
ents, tant pendant le voyage qu'à
notre retour. Chapeau à l'équipe
de Patrimoine canadien. Votre pro-
gramme est fantastique! »

*Citation anonyme
(Sondage sur le Concours national de vidéo,
2008, traduction libre)*

secondes, qui ont été diffusés par la CBC et
Radio-Canada.

Le Concours national de vidéo Mettons fin au
racisme! doit son succès à la collaboration de
nos partenaires : CBC/Radio-Canada, Panasonic
Canada Inc., la Société canadienne des postes,
l'Office national du film du Canada, le Musée
canadien des civilisations et Les Suites Hotel
Ottawa.

du Canada, et qui sont significatifs pour la communauté des noirs du Canada. L'exposition est tenue par le Musée virtuel du Canada. Pour y accéder, consultez le site Web suivant : www.museevirtuel.ca/histoiredesnoirs/index.html.

Le Mois de l'histoire des Noirs a été lancé sur la colline du Parlement, en présence d'environ 300 personnes, dont l'honorable Jason Kenney, ancien secrétaire d'État (Multiculturalisme et identité canadienne), des députés, des représentants diplomatiques, ainsi que des dirigeants communautaires et institutionnels. On a présenté aux invités « Ebony Road: An African Canadian Journey », une pièce de théâtre historique écrite par Barbary Brockmann, mise en scène par Dale Haward et mettant en vedette des étudiants de la Fisher Park High School, à Ottawa. La pièce raconte l'histoire des Canadiens d'origine africaine et caribéenne au Canada sous la forme de monologues récités par des personnages historiques comme Mathieu Da Costa, Josiah Henson, John Ware, Viola Desmond et Willie O'Ree.

Une présentation didactique itinérante mettant en vedette le film *Au nom de la mère et du fils* de Maryse Legagneur a également parcouru tout le Canada. Le film raconte l'histoire d'une famille haïtienne qui a immigré au Canada pour élever ses deux fils et dresse un portrait de la vie dans le quartier Saint-Michel, à Montréal. Ce film illustre une quête d'espoir et de liberté et dresse un portrait des préjugés portés contre les jeunes Québécois d'origine haïtienne.

À l'école Louis Riel, à Winnipeg, certains élèves réfugiés d'origine africaine ont été très touchés par le message de paix exprimé dans le cadre de ce film. Comme l'affirme la réalisatrice Maryse Legagneur, « Ils ont exprimé combien ils étaient heureux de voir des modèles canadiens

En 1793, la loi du gouverneur John Graves Simcoe sur l'abolition de l'esclavage a été adoptée dans le Haut Canada. Cette loi était un pas vers l'élimination totale de l'esclavage : par exemple, elle interdisait l'introduction d'esclaves dans le Haut-Canada et accordait la liberté à tous les esclaves de 25 ans et plus. Le Haut-Canada est alors devenu un havre pour les esclaves fugitifs. Environ 30 000 noirs se sont réfugiés au Canada entre 1800 et 1865 par le chemin de fer clandestin. La *British Imperial Act*, qui a reçu la sanction royale en 1833 et qui est devenue une loi l'année suivante, a aboli l'esclavage dans toutes les colonies britanniques. En 2008, le Mois de l'histoire des Noirs a célébré la contribution du Canada dans cette lutte contre l'esclavage.

Un certain nombre d'activités ont été organisées dans tout le pays afin de célébrer cet anniversaire important. *Suivre l'étoile du Nord*, une présentation musicale et culturelle à visée éducative, produite en collaboration avec l'acteur et producteur canadien Anthony Sherwood, a été conçue spécialement pour honorer la mémoire des millions de gens qui ont souffert et rendre hommage au courage et à l'héroïsme moral des Canadiens et Canadiennes qui ont milité en faveur de l'abolition de l'esclavage. Des présentations locales ont été organisées à Halifax, à Montréal, à Toronto et à Vancouver. Environ 1000 personnes ont vu *Suivre l'étoile du Nord* dans tout le pays.

L'exposition de photos « En route vers le Nord - Le voyage vers la liberté des Noirs du Canada » a été mise sur pied par l'**Agence Parcs Canada**, en collaboration avec le Programme du multiculturalisme. Elle présente des gens, des lieux et des événements qui ont apporté une contribution durable à l'histoire du Canada, selon la Commission des lieux et monuments historiques

Le Programme du multiculturalisme préconise la sensibilisation aux obstacles liés à l'ethnicité, à la race et à la religion, ainsi que leur résolution, en plus de promouvoir l'abolition des obstacles qui entravent la pleine participation de tous les Canadiens à leur société. Le Programme incite les institutions fédérales à examiner leurs politiques, leurs programmes et leurs activités de sensibilisation ainsi qu'à soutenir leurs obligations en vertu de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le Programme du multiculturalisme vise également à renforcer des partenariats relatifs à ces quatre secteurs.

Tout comme durant les années précédentes, le Programme du multiculturalisme continue d'entreprendre des initiatives d'information du public, de réaliser des recherches et d'élaborer des politiques, en plus de mettre en place des activités pour soutenir la société civile et les institutions publiques. La suite du présent chapitre décrit les activités de 2007-2008 avec les autres ordres de gouvernement, les institutions, les personnes et les communautés, afin de tenir compte de l'évolution de la diversité dans la société canadienne.

Sensibilisation du public et promotion

Le volet de sensibilisation et de promotion du Programme du multiculturalisme comprend des initiatives visant à sensibiliser et à informer la population de manière à l'aider à mieux comprendre le concept du multiculturalisme, ainsi qu'à encourager le dialogue au sein de celle-ci et à éliminer toute forme de racisme. En collaboration avec des groupes communautaires et des partenaires publics et privés du secteur de l'éducation, les responsables du Programme du multiculturalisme sont chargés de produire et de distribuer du matériel didactique et d'organiser des activités et des événements axés sur la lutte contre le racisme et le renforcement de la compréhension interculturelle. Ce volet touche les jeunes par l'entremise d'activités telles que le Concours national de vidéo Mettons fin au racisme! et le Défi Mathieu Da Costa. Dans le cadre de ce volet, on cherche également à sensibiliser la population en général au moyen d'initiatives multiculturelles telles que le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois du patrimoine

asiatique et la participation du Canada au groupe de travail pour la coopération internationale en matière de sensibilisation, de commémoration et de recherche au sujet de l'Holocauste. La section ci-dessous présente certaines des activités qui ont eu lieu en 2007-2008.

LE MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS

Le Mois de l'histoire des Noirs, qui est célébré à chaque année en février, offre une occasion de découvrir et de reconnaître le rôle essentiel joué par les Canadiens d'origine africaine et caribéenne dans l'histoire de notre pays. Les Canadiens de tout le pays sont invités à participer aux célébrations et aux événements faisant honneur à la contribution de cette communauté dans l'édification du Canada.

En 2008, le Mois de l'histoire des Noirs a marqué le 175^e anniversaire de la *British Imperial Act*, qui rendait illégale la pratique de l'esclavage dans l'ensemble de l'Empire britannique.

Le programme du multiculturelisme

Points saillants :

- Comme par les années précédentes, le Programme du multiculturelisme continue de lancer des initiatives d'éducation publique, de mener de la recherche et d'établir des politiques, ainsi que d'entreprendre des activités pour appuyer la société civile et les institutions publiques.

- En février 2008, le gouvernement du Canada a célébré le Mois de l'histoire des Noirs en soulignant le 175^e anniversaire de la *British Imperial Act* de 1833, qui a aboli l'esclavage dans l'Empire britannique.
- Les détails ont été finalisés pour le Programme de reconnaissance

historique pour les communautés et le Programme national de reconnaissance historique. Les programmes de reconnaissance historique répondent à l'engagement du gouvernement du Canada de reconnaître et de commémorer les expériences historiques des communautés culturelles touchées par les restrictions en matière d'immigration et les mesures de guerre qui étaient appliquées au Canada, ainsi que de renseigner les Canadiens à ce chapitre. De plus amples renseignements sur les programmes de reconnaissance historique sont disponibles en ligne à : www.cic.gc.ca/multi/rdrss/hrp-fra.asp.

- De nouvelles priorités pour le financement sous forme de subventions et de contributions ont été annoncées pour le Programme du multiculturelisme. Les lignes directrices sont maintenant disponibles en ligne à : www.cic.gc.ca/multi/pgm/index-fra.asp.

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 9-12 ans

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 9-12 ans

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 9-12 ans

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Age : 9-12 ans
Kanika Lawton

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 9-12 ans
Kanika Lawton
Titre: Celebrate Canada's
Diverse Heritage

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 9-12 ans
Kanika Lawton
Titre: Celebrate Canada's
Diverse Heritage

2007-2008
Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Âge : 9-12 ans
Kanika Lawton
Titre: Celebrate Canada's
Diverse Heritage



« Au fur et à mesure que notre société évolue, la politique canadienne du multiculturalisme évolue de même et s'adapte aux nouveaux défis auxquels elle doit faire face. »

Extrait d'une allocution prononcée par l'honorable Jason Kenney, ancien Secrétaire d'État (Multiculturalisme et identité canadienne) à l'occasion du Colloquium on Strengthening Canadian Identity in a Safe and Secure Canada organisé par le Cercle des Canadiens, le 21 mai 2008

du programme ont changé et sont devenues les suivantes : appuyer l'intégration économique, sociale et culturelle des nouveaux Canadiens et des communautés ethnoculturelles; mettre en place des programmes pour les jeunes à risque; et promouvoir la compréhension interculturelle et les valeurs canadiennes (démocratie, liberté, droits de la personne et règle de droit).

L'approche du Canada en matière de multiculturalisme a souvent été décrite au moyen de métaphores qui ont également changé au fil du temps. Dans les années 1970, on parlait d'une « mosaïque culturelle » dans les années 1980, il s'agissait de « l'égalité des chances », dans les années 1990 et au début des années 2000, il était question d'un « sentiment d'appartenance » et, aujourd'hui, l'approche est décrite comme une « harmonie/jazz ». Cette image saisit l'esprit de l'intégration dans un contexte canadien, c'est à dire une interaction harmonieuse entre les communautés et au sein de celles-ci, ancrée dans la structure des valeurs canadiennes, et dans laquelle une improvisation pragmatique facilite un processus d'intégration et d'adaptation visant à garantir la pleine participation de tous les citoyens à la société canadienne.

En plus de faire état des activités des institutions fédérales, le contenu du Rapport annuel a également souvent abordé les questions d'actualité. De 1988 à 2007, les rapports annuels ont décrit la façon dont les institutions fédérales ont traité ou compris les questions d'actualité dans le contexte du multiculturalisme canadien. Des rapports annuels antérieurs ont décrit le malaise que suscitait chez les Canadiens le concept de multiculturalisme, fait part de la réaction du gouvernement fédéral face à l'incidence des crises nationales et internationales sur les communautés multiculturelles, et abordé les questions liées à la haine, au racisme et à la discrimination. Chaque rapport annuel présente la réalité propre à une période donnée. Ils démontrent la souplesse du gouvernement fédéral à l'égard de la réalité multiculturelle du Canada, ainsi que sa capacité à élargir ou à réviser ses politiques, ses programmes et ses pratiques afin de tenir compte de cette réalité.

Le Canada a beaucoup changé depuis 1988. Le Programme du multiculturalisme a également changé au cours des 20 dernières années. Lorsque le premier rapport au Parlement a été établi, en 1988-1989, le financement pour le multiculturalisme s'étendait à trois programmes abordant les questions suivantes : relations interraciales et compréhension interculturelle; cultures et langues communales; et soutien et participation communales. À la suite d'un examen des activités liées aux Programmes du multiculturalisme, un mandat de programme renouvelé a été établi en 1997 avec les trois priorités suivantes : justice sociale, participation communautaire et identité. De 2002 à 2005, les priorités du programme en matière de financement visaient à favoriser la compréhension interculturelle, à lutter contre le racisme et la discrimination, à encourager la citoyenneté commune et à veiller à ce que les institutions canadiennes reflètent davantage la diversité de la population canadienne. En 2008, les priorités

Vingt ans de rapports au Parlement

« Le marché de Via Rail se diversifie, non seulement en raison des efforts de commercialisation que nous déployons à l'étranger, mais également ici au pays. Pour suivre le profil de plus en plus diversifié et multiculturel du marché canadien, VIA a adapté ses produits et services afin de répondre aux préférences et aux besoins particuliers de ses clients. Divers éléments de nos services ont dû être adaptés, de leur région et dans la langue officielle ou autochtone de leur choix. Ces dernières années, Téléfilm Canada a joué un rôle important dans la perfectionnement de professionnels de l'industrie provenant des communautés autochtones et culturelles ainsi que des communautés de langue officielle en situation minoritaire du Canada. (...) Les politiques en vigueur à Téléfilm Canada ont également évolué au fil du temps en fonction du cadre législatif changeant du Canada. (...) »

VIA RAIL

« Le marché de Via Rail se diversifie, non seulement en raison des efforts de commercialisation que nous déployons à l'étranger, mais également ici au pays. Pour suivre le profil de plus en plus diversifié et multiculturel du marché canadien, VIA a adapté ses produits et services afin de répondre aux préférences et aux besoins particuliers de ses clients. Divers éléments de nos services ont dû être adaptés, dont nos menus et tout ce qui a trait à la reconnaissance et à l'acceptation des diverses traditions religieuses et culturelles. Des changements et des mesures d'adaptation semblables ont été apportés en réponse à l'accroissement de la diversité culturelle et religieuse au sein de notre effectif. (...) Les politiques internes de VIA Rail ont changé au fil des ans et continueront d'évoluer en suivant cette tendance... »

Depuis 20 ans, le Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien vise principalement à faire état des activités du gouvernement fédéral au cours de l'année précédente. Même si la structure du rapport a changé, deux éléments demeurent inchangés, à savoir les renseignements sur le Programme du multiculturalisme et l'information au sujet de ce que font les institutions fédérales pour mettre la Loi en application. Les rapports sur les activités des ministères, des organismes et des sociétés d'État ont toujours constitué une composante majeure du document.

La mise en application de la Loi sur le multiculturalisme canadien évolue à mesure que le concept de diversité canadienne change. Depuis le premier rapport de 1988 1989, les activités des institutions fédérales pour mettre la Loi en application ont évolué au fil du temps. Les institutions fédérales ont adopté une approche plus inclusive et ont commencé à rendre leurs pratiques équitables, accessibles, inclusives et exemplaires d'obstacles systémiques. Aujourd'hui, de nombreuses institutions fédérales mettent l'accent sur des activités visant l'intégration, l'adaptation et la participation.

prendre la conjoncture et à créer une économie de l'Ouest moderne qui soit diversifiée en plus d'être accessible et inclusive pour tous les Canadiens. Au niveau ministériel, le DCO s'efforce de démontrer le même engagement en renforçant constamment ses politiques et ses démarches internes afin de tirer parti des avantages d'une société inclusive et multiculturelle. »

SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ (SCRS)

« Depuis que le SCRS a été créé en 1984 à titre d'employeur distinct issu de la GRC, notre effectif, qui était homogène (hommes de race blanche), est devenu multiculturel et diversifié; l'effectif du SCRS constitue maintenant un échantillon représentatif de la population canadienne.

Après avoir été très secrets, nous sommes devenus plus transparents au fil des ans. Afin que le SCRS continue de protéger les intérêts de sécurité nationale du Canada et la sécurité de l'ensemble des Canadiens, nous devons refléter cette diversité. Nous avons réussi en établissant des relations avec nos clients et en communiquant notre rôle afin que la population comprenne mieux notre organisation.

En tant que Canadiens, nous avons tous un rôle à jouer afin de lutter contre les menaces qui existent dans le monde d'aujourd'hui. »

TÉLÉFILM CANADA

« Le rôle de Téléfilm Canada dans la société canadienne touche des aspects clés de la politique de multiculturalisme. Depuis sa création en 1967, la société appuie des créateurs de diverses communautés dans l'élaboration et la promotion de productions audiovisuelles illustrant la diversité du Canada. Cela a permis à Téléfilm Canada de favoriser la participation complète de l'ensemble de la société, de

besoins des nouveaux arrivants et à les aider à surmonter les obstacles auxquels ils font face dans le contexte économique, social et culturel qui prévaut actuellement au Canada. Elle prévoit une souplesse, une efficacité, une responsabilité et une planification accrues, tout en mettant l'accent sur l'évaluation des besoins et l'amélioration des résultats.

Le 30 octobre 2008, la responsabilité pour le multiculturalisme a été transférée du ministère du Patrimoine canadien à la CIC. Le transfert du Programme du multiculturalisme à CIC permet d'obtenir une meilleure coordination entre les programmes d'établissement pour les nouveaux arrivants du gouvernement et ses programmes de promotion de l'inclusion, de la participation et de la citoyenneté partagée. »

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE/FORCES CANADIENNES (FC)

« Le visage des Forces canadiennes change rapidement. Nous devenons une force de plus en plus multiculturelle. Si l'on regarde les 7 002 dernières recrues au sein des FC, les données démographiques ont changé de façon marquée. De ce nombre, 15 % sont des femmes, 4 % sont des Autochtones, 8 % sont des membres de minorités visibles et 2 % sont des personnes handicapées. La nécessité de refléter la diversité canadienne est essentielle à la mission des Forces canadiennes. (...)»

MINISTÈRE DE LA DIVERSIFICATION DE L'OUEST (DEO)

« Le ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest est fier de ses contributions au multiculturalisme en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Depuis 1988, le Ministère démontre son engagement à investir dans des projets et des recherches visant à mieux com-

MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION (CIC)

« Le Programme d'établissement du ministère de la Citoyenneté et de l'immigration (CIC) fait partie intégrante du système d'immigration du Canada, et constitue l'un des éléments permettant au gouvernement du Canada d'atteindre son but en la matière, soit l'établissement d'une société diversifiée favorable à la dualité linguistique et à l'inclusion sociale. À ce titre, le Programme d'établissement de CIC joue un rôle majeur à l'appui de l'immigration, du multiculturalisme et de la diversité en soutenant les nouveaux arrivants dans leur établissement en vue de leur intégration à long terme à la société canadienne. Au fil des ans, le soutien offert par CIC pour l'intégration des nouveaux arrivants au Canada a changé au même rythme que les besoins de cette population diversifiée.

Le Programme d'établissement est harmonisé avec la mission de CIC et il joue un rôle central pour permettre au Ministère de répondre à l'un de ses objectifs stratégiques, soit l'*intégration réussie des nouveaux arrivants dans la société, et la promotion de la citoyenneté canadienne*, objectif qui correspond indirectement aux priorités pangouvernementales sur le plan de la diversité et du multiculturalisme au Canada. Même si le Canada a tiré parti de l'immigration, l'établissement des nouveaux arrivants s'accompagne inévitablement de difficultés et de défis. Les facteurs économiques et sociaux changeants, ainsi que les nouveaux enjeux nationaux et internationaux, continuent d'avoir un impact sur les nouveaux arrivants et forcent CIC à maintenir un programme d'établissement assez souple pour s'adapter aux changements et répondre aux nouveaux besoins des nouveaux arrivants. CIC a récemment mis au point une approche modernisée en vue de favoriser l'établissement réussi des immigrants. Cette nouvelle approche vise à mieux répondre aux

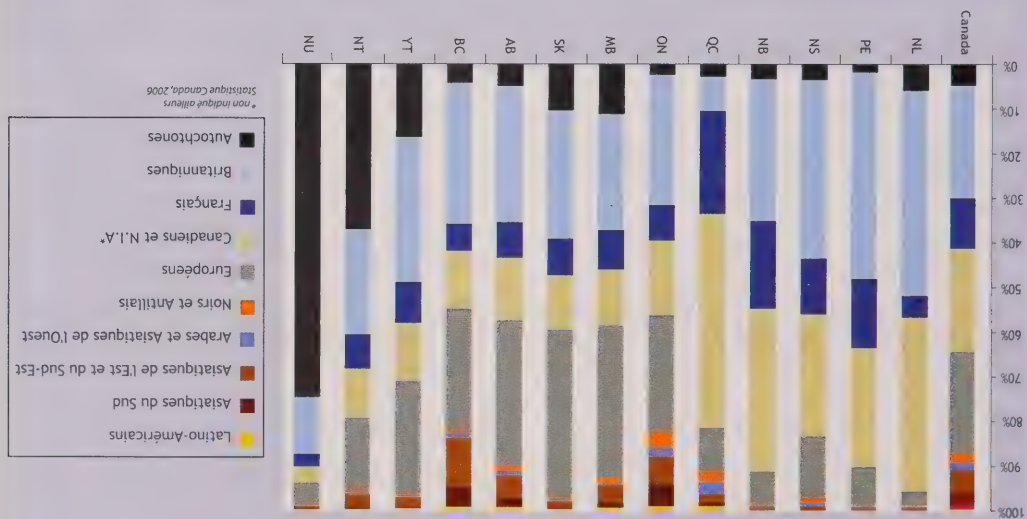
toutes les origines peuvent participer. Les réponses ont démontré que les institutions fédérales ont tenu compte de la réalité multiculturelle du Canada dans divers domaines, notamment les affaires économiques, sociales, internationales et gouvernementales. Conformément à la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, plusieurs institutions fédérales ont décrit de quelle façon elles tiennent compte de cette réalité dans certains domaines comme l'élaboration de politiques et de programmes, la prestation de services, les consultations et les possibilités d'emploi. Ce qui suit est un exemple de réponses reçues d'institutions fédérales :

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS (ACIA)

« Depuis la création de l'Agence canadienne d'inspection des aliments en 1997, le profil démographique du Canada a changé rapidement. Comme l'immigration continue d'augmenter et représente un pourcentage élevé de la population du pays, l'Agence doit maintenant répondre à la demande pour une plus grande variété d'aliments ethniques et importés provenant d'un nombre sans cesse croissant de pays. Cette demande, à laquelle s'ajoute la mondialisation grandissante, a poussé l'Agence à changer et à évoluer rapidement afin de suivre les besoins des consommateurs.

Afin de répondre à la demande pour cette grande variété d'aliments, les importations et les exportations canadiennes assujetties aux règlements de l'ACIA ont augmenté de 45,6 % au cours des 11 dernières années. À l'heure actuelle, une grande partie des aliments importés au Canada proviennent de pays en développement qui sont devenus des partenaires commerciaux ces dernières années en raison de l'augmentation de l'immigration en provenance de ces régions du monde. »

Figure 3 : Diversité dans les provinces et les territoires (composition des provinces et des territoires en 2006)



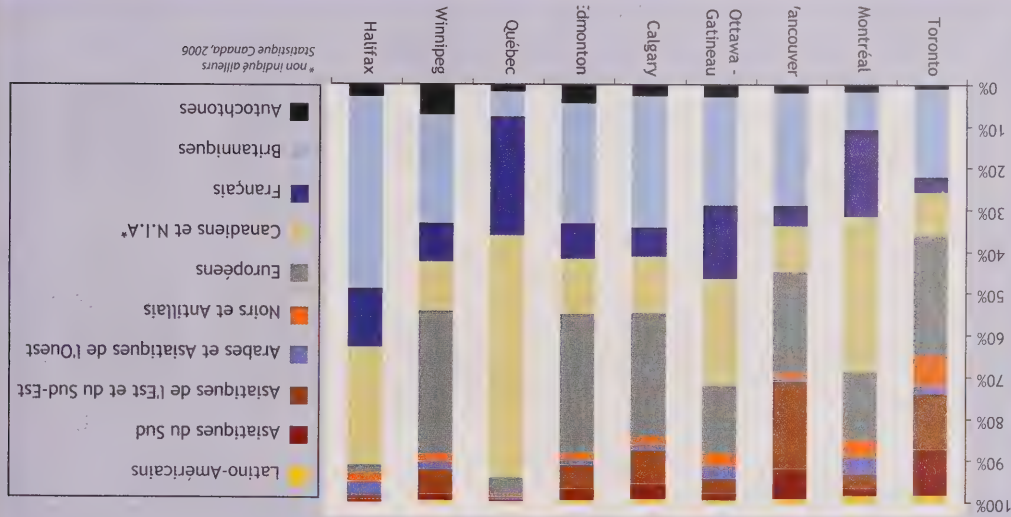
Faconner une société inclusive

On considère que la diversité canadienne permet de renforcer le pays, puisqu'elle permet de façonner une société ouverte qui valorise les différences et qui favorise le sentiment d'appartenance.

La Loi sur le multiculturalisme canadien réaffirme clairement que le multiculturalisme constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne. Elle stipule que les institutions fédérales doivent respecter les valeurs durables de respect, d'équité et d'égalité à l'égard des membres des divers groupes. La Loi aide à protéger les droits de chaque Canadienne et de chaque Canadien, elle favorise la pleine participation de tous les membres de la société, souligne le patrimoine diversifié du Canada, et reconnaît les vastes contributions de tous les Canadiens sans égard au contexte ethnique, culturel, racial, religieux

et linguistique. La Loi exige que les organismes fédéraux répondent aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de toutes les origines dans leurs programmes, leurs politiques et leurs services. Selon ses auteurs, le premier rapport annuel présenté au Parlement, qui portait sur l'exercice 1988-1989, représentait une occasion de réfléchir à la mesure dans laquelle les institutions fédérales étaient au courant de la Loi, comprenaient la politique et mettaient en place des mesures pour l'appliquer. À l'occasion de la 20^e édition du rapport annuel, on a demandé aux ministères et aux organismes fédéraux ainsi qu'aux sociétés d'État en quoi leur institution avait changé ou évolué pour tenir compte de l'augmentation de la diversité au Canada et pour créer une société inclusive à laquelle les Canadiens de

Figure 2 : Diversité dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) (composition des plus grandes RMR en 2006)



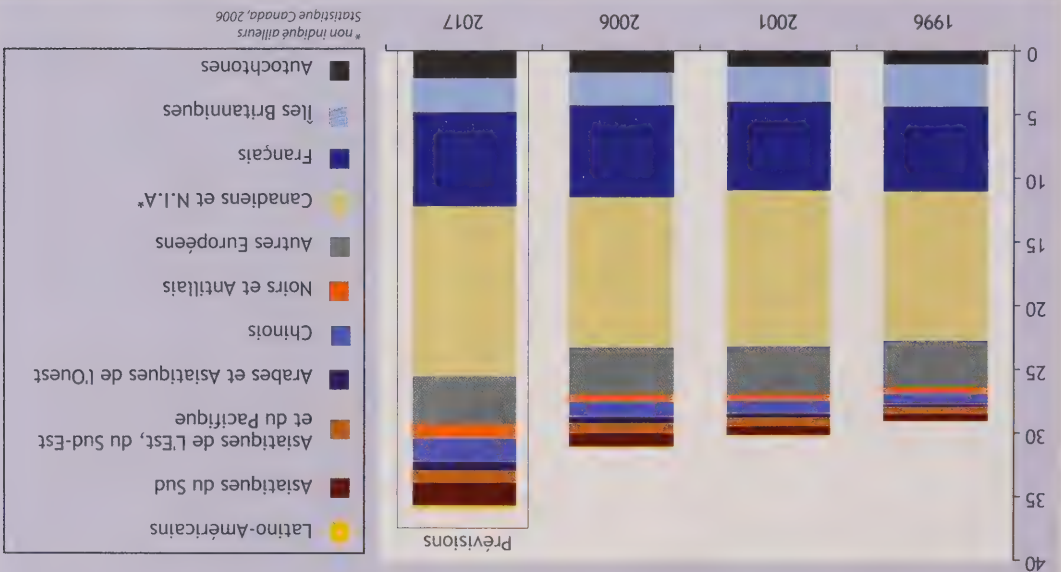
constitue un territoire formé d'une ou de plusieurs municipalités voisines les unes des autres qui sont situées autour d'un grand noyau urbain. En 2006, près des trois quarts des minorités visibles du Canada habitaient dans les régions métropolitaines de recensement de Toronto (2,2 millions), de Vancouver (875 000) ou de Montréal (590 000). De plus, les régions métropolitaines de recensement de Calgary, d'Ottawa-Gatineau, d'Edmonton et de Winnipeg accueillait chacune au moins 100 000 personnes appartenant à des groupes de minorités visibles. De plus en plus, les communautés de minorités visibles partent des grands centres urbains pour aller s'installer dans des quartiers de banlieue ou semi-ruraux.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les résultats du recensement de 2006 quant à l'ethnicité et aux caractéristiques des minorités

visibles de la population canadienne, consulter le rapport analytique intitulé « La mosaïque ethnoculturelle du Canada, Recensement de 2006 », Statistique Canada, catalogue n° 97-562-X, qui est disponible sur le site suivant : www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/ethniconorigin/index.cfm

Pour obtenir des définitions concernant les caractéristiques relatives à la diversité de la population canadienne et des unités géographiques utilisées dans le recensement, il suffit de consulter la section des définitions du recensement de 2006 sur le site suivant : www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/ethniconorigin/definitions.cfm

Figure 1 : Diversité au Canada (1996-2006), et prévisions pour l'année 2017



parents. Le groupe le plus important est formé d'un peu plus de 10 millions de personnes ayant déclaré Canadien, soit comme seule origine (5,7 millions) ou combinée à d'autres origines (4,3 millions). Les autres origines les plus souvent déclarées sont les suivantes : Anglais (6,6 millions), Français (4,9 millions), Écossais (4,7 millions), Irlandais (4,4 millions), Allemand (3,2 millions), Italien (1,4 million), Chinois (1,3 million), Indien de l'Amérique du Nord (1,3 million), Ukrainien (1,2 million) et Hollandais (1,0 million).

La proportion de personnes ayant déclaré des ascendances multietniques a également augmenté depuis le dernier recensement. En 2006, 41,4 % des personnes ont déclaré plus d'une origine ethnique, comparativement à 38,2 % en 2001 et à 35,8 % en 1996. En 2006, 47,6 % de la population née au Canada a déclaré plus d'une origine ethnique, comparativement à 17,2 % de la population née à l'étranger. La proportion de personnes ayant déclaré plusieurs origines

ethniques s'explique par l'augmentation du nombre de mariages et d'unions de fait au sein des groupes ethniques, ainsi que par un intérêt accru pour leur patrimoine culturel.

La diversité au Canada se perçoit également sur le plan de la religion. Selon les modèles de croissance établis entre 1991 et 2001, la population non chrétienne du Canada connaîtra une croissance sans précédent entre 2001 et 2017. Parmi les personnes qui adhèrent à des confessions non chrétiennes, les musulmans, les hindous et les sikhs s'attendent à voir leurs groupes augmenter respectivement de 145 %, 92 % et 72 %. Numériquement parlant, le christianisme demeure la plus importante religion au Canada.

La plupart des minorités visibles du Canada (95,9 %) habitent dans les centres urbains ou autour de ceux-ci, qui sont également désignés régions métropolitaines de recensement (RMR). Une région métropolitaine de recensement

Diversité au Canada

Le 20^e anniversaire de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* est l'occasion de réfléchir aux 20 années de rapports et de jeter un regard sur le futur du multiculturalisme en tant que partie intrinsèque de la société canadienne. La partie I du Rapport annuel pour l'année 2007-2008 fait état des années qui se sont écoulées depuis que la loi a obtenu la sanction royale, en plus de présenter la façon dont le multiculturalisme a changé et continue d'évoluer afin de s'adapter aux réalités sociales changeantes.

Dans le cadre de cette rétrospective, les pages suivantes permettront de présenter de façon détaillée le nouveau profil démographique du Canada en tenant compte de la diversité, en plus de démontrer l'évolution des pratiques fédérales visant à promouvoir la compréhension du multiculturalisme et à reconnaître le fait que celui-ci constitue une caractéristique fondamentale du patrimoine canadien et de l'identité canadienne.

Les données du recensement de 2006 sont claires : la population canadienne est de plus en plus diversifiée, et selon les prévisions de Statistique Canada, la diversité raciale, ethnique, linguistique et religieuse du pays continuera d'augmenter. Ces changements présentent de nouveaux défis pour les institutions gouvernementales, puisque les besoins des Canadiens changent également avec la diversification de la population.

L'histoire du Canada repose sur trois éléments essentiels de la diversité. Le premier élément constitue la population autochtone, qui comprend les Premières nations, les Inuits et les Métis. Le deuxième élément est la dualité linguistique, en raison des deux langues officielles (français et anglais). Enfin, le troisième élément constitue la diversité ethnique, raciale, culturelle et religieuse du Canada. Ils sont tous réunis dans les institutions de notre démocratie parlementaire.

Dans le cadre du recensement de 2006, 1 678 200 personnes ont déclaré une ascendance autochtone, soit seule ou avec d'autres origines. Les descendants des Premières nations du Canada représentent 5,4 % de l'ensemble de la population du pays. Il y a eu une importante augmentation du nombre de personnes qui se sont dites Autochtones

L'immigration au Canada a fait augmenter la diversité ethnique de la population du pays. En effet, plus de 200 groupes ethniques différents ont été répertoriés lors du recensement de 2006. L'origine ethnique renvoie aux origines ethniques ou culturelles des ancêtres du répondant, qui sont habituellement plus éloignées que les grands

Le 20^e Anniversaire de la Loi sur le multiculturalisme canadien

Points saillants :

- Le 20^e anniversaire de la Loi sur le multiculturalisme canadien en 2008 constitue une occasion de dresser un bilan des 20 dernières années d'établissement de rapports et de porter notre regard sur la diversité croissante du Canada en tant que partie importante de la société canadienne.
- Les données du Recensement de 2006 sont claires : la population canadienne est de plus en plus diversifiée et, selon les prévisions de Statistique Canada, la diversité raciale, ethnique, linguistique et religieuse du pays continuera de s'accroître - soulignant ainsi le besoin pressant de promouvoir l'intégration.
- À l'occasion de cette 20^e édition du Rapport annuel, on a demandé aux institutions fédérales comment leur organisme a changé ou évolué afin de répondre à la diversité croissante du Canada et de créer une société inclusive à laquelle peuvent participer les Canadiens de toutes origines.
- Les réponses de sept institutions fédérales sont comprises dans le rapport. Leurs réponses démontrent que les institutions fédérales tiennent compte de la réalité multiculturelle dans une vaste gamme de domaines, notamment dans les affaires économiques, sociales, internationales et gouvernementales.
- La diversité du Canada a changé, tout comme l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien. À la fin des années 1980 et au début des années 1990, les institutions se concentraient principalement sur la sensibilité au multiculturalisme et l'examen des politiques existantes afin d'assurer qu'elles concordent avec les principes de la Loi. Au cours des années suivantes, les institutions fédérales ont veillé à ce que leurs pratiques soient ouvertes à tous et toutes. Aujourd'hui, bon nombre d'institutions fédérales mettent l'accent sur les activités qui visent l'intégration.

2007-2008

Défi Mathieu Da Costa
Dessin gagnant
Age : 13-15 ans

Isabelle Langlois
Titre : Un Canada de couleurs,
c'est bien beau!

L'équipe de l'école de St-Jacques
La Fondation (Québec)



INTRODUCTION

Le 21 juillet 1988, la *Loi sur le multiculturalisme canadien : Loi sur le maintien et la valorisation du multiculturalisme au Canada* recevait la sanction royale. La Chambre des communes et le Sénat avaient, au préalable, adopté le projet de loi à l'unanimité. Tout en reconnaissant le cadre législatif solide du Canada en matière de droits de la personne, de citoyenneté et de prévention de la discrimination, la *Loi* rendait exécutoire la politique canadienne du multiculturalisme, définissant un mandat précis à l'intention du ministre responsable du multiculturalisme, et accordait à tous les ministres le pouvoir de mettre en œuvre la politique dans le cadre de leurs mandats respectifs.

Aux termes de l'article 8 de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, le ministre responsable du multiculturalisme doit veiller à la préparation et au dépôt au Parlement d'un rapport annuel sur l'application de la *Loi*. Le rapport doit souligner les activités en ce sens menées au sein des institutions fédérales et les résultats obtenus au cours de l'exercice précédent, soit, dans le cas présent, du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008.

Le 30 octobre 2008, l'honorable Jason Kenney a été nommé ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme. Parallèlement à cela, la responsabilité à l'égard du multiculturalisme a été transférée du ministre du Patrimoine canadien au ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Le rapport annuel de 2007-2008 est le 20^e rapport déposé au Parlement décrivant les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour mettre en œuvre la politique du multiculturalisme, et le premier préparé par Citoyenneté et Immigration Canada.

Le rapport est divisé en trois parties.

Partie 1 : On y décrit l'évolution des caractéristiques démographiques du Canada découlant de la diversité de même que les changements apportés aux pratiques du gouvernement fédéral au cours des 20 années de mise en application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et on y fait une rétrospective des rapports précédents déposés au Parlement.

Partie 2 : On y présente les principales réalisations du Programme du multiculturalisme au cours du dernier exercice.

Partie 3 : On y présente les réalisations clés en matière de multiculturalisme et les principaux défis auxquels doivent faire face les institutions fédérales pour ce qui est de mener leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada, et on y donne un aperçu des diverses initiatives entreprises par les institutions fédérales pour mettre en application la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

La majorité des institutions fédérales ayant produit des rapports en 2007-2008 ont nommé un cadre supérieur responsable de la mise en œuvre du multiculturalisme.

La majorité des institutions ont déclaré qu'elles n'avaient été confrontées à aucun obstacle ni défi dans le cadre de l'application de la Loi.

Au cours de la dernière année, 11 institutions fédérales ont rendu compte de réalisations notables qui illustrent le mieux le travail effectué par leur institution relativement à la mise en œuvre de la Loi. Parmi ces réalisations figurent la promotion du multiculturalisme canadien au pays comme à l'étranger, la réalisation d'initiatives visant à offrir l'égalité des chances en matière d'emploi à tous les Canadiens, ainsi que la promotion de la pleine participation de l'ensemble de la population à la société canadienne.

Plusieurs institutions ont amélioré les services et assuré la promotion des programmes fédéraux auprès de diverses communautés en lançant des campagnes publicitaires dans de nombreuses langues autres que l'anglais et le français, ainsi qu'à l'aide d'activités de sensibilisation. Des consultations ont été menées auprès de communautés diversifiées dans des domaines tels que la commémoration, la diversité et les langues officielles, les relations communautaires, le logement et les services bancaires.

Sommaire

Le rapport de 2007-2008 est le 20^e rapport déposé au Parlement décrivant en détail les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour mettre en œuvre la politique de multiculturalisme. Il marque également le premier rapport annuel sur le multiculturalisme au Parlement préparé par Citoyenneté et Immigration Canada. Le 30 octobre 2008, l'honorable Jason Kenney a été nommé ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme. Parallèlement à cela, la responsabilité du multiculturalisme est passée du ministère du Patrimoine canadien au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Chacun des 19 rapports précédents au Parlement est une image illustrant la capacité de réaction du gouvernement aux questions actuelles ayant une incidence sur les collectivités diversifiées du Canada. Dans les pages de ce 20^e rapport, sept institutions fédérales décrivent la façon dont elles ont changé ou évolué depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* afin de tenir compte de la diversité croissante du Canada, soulignant ainsi le besoin pressant de promouvoir l'intégration.

Depuis le premier rapport annuel en 1988-1989, les mesures prises par les institutions fédérales en vue de l'application de la *Loi* sont devenues plus approfondies et plus détaillées. Depuis sa création, le Programme du multiculturalisme a également évolué au fil du temps afin de tenir compte de l'évolution de la diversité dans la société canadienne et des nouveaux enjeux au sein de notre société de plus en plus pluraliste. Au cours de la période visée par le rapport, le Programme du multiculturalisme a annoncé de nouvelles priorités pour les subventions et les contributions du Programme du multiculturalisme.

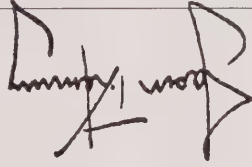
En 2007-2008, le gouvernement du Canada a mis au point les détails du Programme de reconnaissance historique pour les communautés (PRHC) et du Programme national de reconnaissance historique (PNRH). À la fin du mois de mars 2008, les paiements symboliques à titre gratuits de 20 000 \$ versés par le gouvernement du Canada aux Canadiens d'origine chinoise toujours vivants qui ont dû payer la taxe d'entrée et aux conjoints des personnes décédées ayant payé cette taxe s'élevaient à plus de 12,9 millions de dollars. De plus amples renseignements au sujet des programmes de reconnaissance historique sont disponibles à l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/multi/index-fra.asp.

En 2007-2008, le Programme du multiculturalisme continuera d'établir des partenariats avec d'autres institutions fédérales afin d'accroître les mesures prises en vue de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et de développer des outils visant à mesurer les lacunes et les progrès.

Les institutions fédérales à l'échelle du Canada ont fait état de leurs réalisations et des défis qu'elles ont dû relever dans le cadre de la mise en œuvre de 2007-2008. Cent quatorze institutions ont déposé des présentations, notamment les ministères fédéraux, les sociétés d'État, les organismes et les bureaux chargés de fonctions administratives sous le régime d'une loi fédérale ou en vertu des attributions du gouverneur en conseil.

Deux décennies se sont écoulées depuis la promulgation de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, et aujourd'hui est déposé devant le Parlement le vingtième rapport annuel sur son application.

Le rapport illustre comment le gouvernement continue de s'adapter à la diversité croissante du Canada en prenant d'importantes mesures pour favoriser l'intégration. C'est pour cette raison que le sous-titre « Promouvoir l'intégration » a été choisi.



L'honorable Jason Kenney, C.P., député

Ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme

comme ministre responsable de tous ces secteurs.

Ainsi, toutes les politiques et tous les programmes clés se trouvent réunis, et le gouvernement est mieux en mesure de coordonner ses services d'établissement à l'intention des nouveaux arrivants avec ses activités en vue de promouvoir l'inclusion, la participation et le partage de la citoyenneté pour tous les Canadiens.

Avant-propos du Ministre

L'année dernière, à quelques jours de la commémoration du jour du Souvenir, j'ai prononcé une allocution à l'occasion d'une cérémonie de citoyenneté qui avait lieu au Musée canadien de la guerre. Cinquante hommes et femmes de 28 pays y ont prêté le serment de citoyenneté et sont devenus des citoyens canadiens.

J'ai immédiatement remarqué que tous ces nouveaux Canadiens portaient le coquelicot du jour du Souvenir. En fait, je pense avoir vu plus de coquelicots dans cette salle que dans les

rués d'Ottawa ce jour-là. Par ce simple geste de porter un coquelicot pendant l'assermement, ces nouveaux Canadiens montraient leur gratitude et leur patriotisme, leur amour pour ce

pays.

Alors qu'ils promettaient de contribuer à

l'avvenir du Canada, ils honoraient également notre passé, rendant hommage aux Canadiens venus avant eux et dont le sacrifice avait permis qu'ils soient là, en ce jour, pour prendre part au brillant avenir de notre nation. Ils affirmaient ainsi que notre passé était désormais leur passé. Nos traditions sont devenues leurs traditions. Notre pays, leur pays.

traditions. Notre pays, leur pays.

Le serment d'allégeance à la Reine du Canada engage les citoyens envers une tradition qui remonte à la *Déclaration des droits* (1960), à l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique* (1867), à l'*Acte de Québec* (1774), à la *Proclamation royale* (1763) et, plus loin encore, à la *Magna Carta* (1215) - dont les principes ont été réaffirmés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* de 1982. Par ce serment, les citoyens adhèrent à une tradition civique d'un

millénaire, une tradition que nous ont léguée nos fondateurs et ancêtres et que nous transmettrons à nos descendants.

Le modèle de multiculturalisme et de pluralisme qui fait la renommée du Canada n'est pas le fruit du hasard. Les décisions avisées prises par nos fondateurs aux XVIII^e et XIX^e siècles, avant la Confédération, ont créé un cadre constitutionnel pour la reconnaissance des droits des Autochtones, des droits linguistiques des minorités et de la liberté religieuse, et il nous incombe de le préserver.

Les immigrants au Canada savent par expérience à quel point les libertés sont difficiles à gagner, à quel point elles sont rares dans l'histoire et combien précieuses elles sont pour nous. Leur engagement devrait renforcer notre

détermination à transmettre cet héritage de liberté aux générations futures - plus solide et plus sûr que jamais. Leur fierté devrait nourrir la nôtre et leur gratitude, nous inciter à apprécier davantage notre citoyenneté canadienne. Pour notre gouvernement, voilà le sens véritable de l'inclusivité : il ne s'agit pas seulement d'accueillir de nouveaux Canadiens et de célébrer le patrimoine qu'ils apportent; il faut aussi les inclure dans l'histoire du Canada, et les inviter à en écrire le prochain chapitre.

Cette dernière année a marqué un tournant important sur le plan des politiques gouvernementales, alors que le premier ministre a décidé de lier les politiques et programmes en matière de multiculturalisme à ceux de Citoyenneté et Immigration Canada et de se nommer

Tables des matières

Avant-propos du Ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme	iii
Sommaire	v
Introduction	1
Partie 1 : Le 20 ^e anniversaire de la Loi sur le multiculturalisme canadien	3
• Diversité au Canada	4
• Façonner une société inclusive	7
• Vingt ans de rapports au Parlement	10
Partie 2 : Programme du multiculturalisme	13
• Sensibilisation du public et promotion	14
• Recherche et élaboration de politiques	20
• Soutien à la société civile	21
• Soutien aux institutions publiques	27
• Orientation future	34
Partie 3 : Application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans l'ensemble des institutions fédérales	37
• Principaux accomplissements et défis	39
• Application dans l'ensemble des institutions fédérales	49
Institutions fédérales qui ont fourni une soumission	84

Rapport Annuel sur l'application de la

Loi sur le multiculturalisme canadien

2007-2008



PROMOUVOIR L'INTÉGRATION



Ce document est publié par Citoyenneté et Immigration Canada pour rendre compte au Parlement de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Les explications concernant diverses dispositions de la *Loi* sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Cette publication est disponible sur demande en médias substitués.

Pour obtenir des exemplaires de ce document, veuillez vous adresser aux :

Services de distribution de Citoyenneté et Immigration Canada

Ottawa (Ontario) K1A 1L1

Télécopieur : 613-954-2221

Courriel : DistributionServices-desdistributions@cic.gc.ca

Le présent document est disponible sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada :

www.cic.gc.ca/multi/publctn/index-fra.asp

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2009

N° de catalogue CH31-1/2008

ISBN 978-0-662-06190-8



Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2007-2008



PROMOUVOIR L'INTEGRATION

CA1
SS 170
- 061

ANNUAL REPORT ON THE OPERATION OF
The Canadian Multiculturalism Act

2008
2009

PROMOTING INTEGRATION





ANNUAL REPORT ON THE OPERATION OF The Canadian Multiculturalism Act | 2008 2009

BUILDING AN INTEGRATED SOCIETY



Catalogue No. Ci95-1/1-2009
ISBN 978-1-100-51171-9
C&I-1042-12-09

Foreword by the Minister

Last fall, I took great pride in unveiling a new citizenship study guide - *Discover Canada: The Rights and Responsibilities of Citizenship*. *Discover Canada* includes a stronger, broader focus on Canada's values, history, and symbols, including our core values of freedom, democracy, human rights, and the rule of law.

This new guide reflects our government's unity-in-diversity approach to multiculturalism. We want to promote civic literacy and engagement among newcomers and Canadian citizens alike.

We have implemented three new policy objectives to enhance the Multiculturalism Program. These objectives demonstrate our commitment to building an integrated socially cohesive society; making institutions more responsive to the needs of Canada's diverse population; and engaging in international discussions on multiculturalism and diversity.

We have come a long way over the past year. For example, last June the Government of Canada joined 26 other countries as a full member of the Task Force for International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance, and Research (ITF).

Last year, our government also launched the Paul Yuzyk Award for multiculturalism, commemorating the late Senator's pioneering legacy in multiculturalism, diversity and pluralism. In June, I was delighted to present John Yaremko with the Lifetime Achievement Award for his strong advocacy of education, human rights and multiculturalism, as well as his philanthropic activities.

We have also invested in several ground-breaking projects, one of which I am particularly proud of. The Somali-Jewish Canadian Mentorship Project will provide young Canadians of Somali origin, typically refugees or their children, with an opportunity to find internships in Jewish-owned businesses and professions so they can meet and interact with people from other communities, while pursuing new opportunities for economic integration.



We hope to continue this effort into the future and deliver similar cross-cultural projects across the country.

These achievements and other initiatives are outlined in the pages ahead, as are the wide-ranging and innovative ways in which federal departments, agencies and Crown corporations have worked together over the past year to meet their responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*.

I am looking forward to continuing to work together, and by doing so, I am certain that we will meet our objectives and ensure that our society remains a place where Canadians of all origins and backgrounds have an equal opportunity to contribute and succeed.

A handwritten signature in black ink, reading "Jason Kenney". The signature is stylized with a large, sweeping "J" and "K".

The Honourable Jason Kenney, PC, MP
Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism

MESSAGE TO OUR READERS

This booklet provides a snapshot of the contents of the 2008-2009 Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*. It highlights several key achievements of federal institutions in implementing the Act. It also provides insight into activities and projects funded by Citizenship and Immigration Canada's Multiculturalism Program.

As the Program continues to evolve, new policy directions for the Multiculturalism Program have been introduced by the Minister. These are outlined in *The Way Forward*.

You will find a list of all federal institutions that provided a submission for the report at the end of this booklet.

The CD on the inside cover of this booklet includes an electronic copy of the full report, important links and contact information related to multiculturalism, as well as the new citizenship study guide - *Discover Canada: The Rights and Responsibilities of Citizenship* introduced in the fall of 2009.

For more information, please visit the CIC website at www.cic.gc.ca/multiculturalism.



THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT:

- Reaffirms multiculturalism as a fundamental value of Canadian society;
- Encourages federal institutions to uphold long-standing values of respect, fairness and equality of opportunity with respect to members of diverse groups;
- Helps protect the rights of all Canadians, foster the full participation of all members of society, celebrate Canada's diverse heritage and recognize the vast contributions of all Canadians regardless of their ethnic, cultural, religious or linguistic background; and
- Encourages federal institutions to carry out their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

To view the official version of the *Canadian Multiculturalism Act*, please visit <http://laws.justice.gc.ca/en/C-18.7>.

"Industry and commerce may bring wealth to a country, but the character of a nation is formed by other factors. Race, language, religion, culture and tradition all have some contribution to make, and when I think of the diversity of these factors in Canada today and the achievements that have grown from their union, I feel proud and happy to be Queen of such a nation."

Queen Elizabeth II, October 13th 1957, Thanksgiving Day Broadcast on CBC Radio and Television

KEY ACHIEVEMENTS

CANADA POST (72,400 employees)

Community Partnership to Increase Recruitment

In January 2008, Canada Post developed a partnership with the Ottawa-based Local Agencies Serving Immigrants (LASI) World Skills, a group that partners employers with new immigrants. This partnership helped increase the representation of members of visible minorities in the Canada Post work force.

The LASI World Skills external immigrant support group helped to recruit rural and suburban mail carriers for Canada Post. They identified eligible candidates, helped coordinate the recruitment process, provided assistance during the online application process, and advised Canada Post on best practices for the candidate interview and selection phase.

Throughout this initiative, Canada Post identified approaches and practices in need of modification or enhancement in order to reach the corporation's hiring goals. For example, potential employment barriers were identified such as the challenges associated with the use of the fairly new Canada Post e-recruitment tool and the need for training for the group to ensure greater participation in the recruitment process. The e-recruitment tool was revised to include a radio button for the candidate to identify himself as a LASI World Skills member. This helped recruiters select and assess these individuals for employment opportunities. It also had a positive impact on the participation of the designated group members.

The job poster for the positions and the invitation to attend an orientation session was developed in several languages and distributed by LASI World Skills. More than 80 candidates attended the information session, which included details on how to submit an application online. Of the 64 qualified candidates, eight were hired for full-time mail service carrier or rural and suburban mail carrier positions. Further to the success of its partnership with LASI World Skills and to help address recruitment issues, Canada Post has since entered into new partnerships with two other groups serving new immigrants in Alberta.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION

CANADA (4,400 employees)

Foreign Credentials Referral Office

In 2008-2009, Citizenship and Immigration Canada's Foreign Credentials Referral Office (FCRO) continued to offer comprehensive and authoritative information, path-finding and referral services on the Canadian labour market, and processes for credential assessment and recognition in Canada. Thus, the FCRO facilitates the transition of new immigrants into Canadian society and promotes longer term full and equitable participation in the Canadian labour market.

In 2008-2009, 35,534 clients accessed the in-person service through 330 Service Canada centres and 2,146 calls were received from individuals seeking foreign credential recognition information. A total of 287,378 visits to the FCRO website were recorded from July 2008 to March 2009.

During the reporting year, the FCRO collaborated with Human Resources and Skills Development Canada to develop:

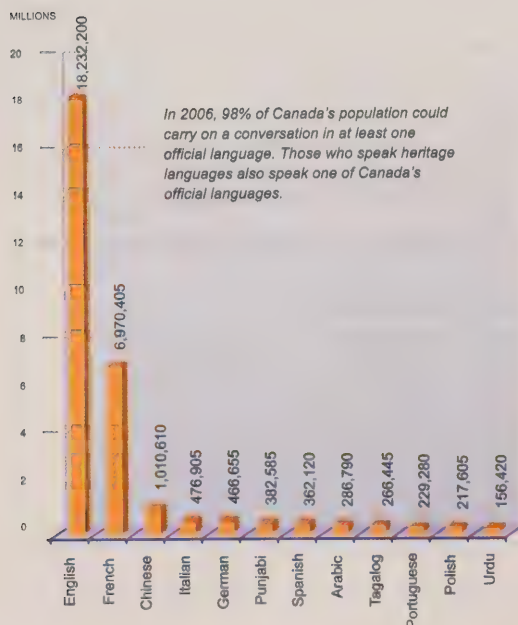
- A pan-Canadian framework on foreign qualification recognition, in partnership with the provinces and territories, that will support the establishment of a common approach to foreign credential assessment. Find out more at www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/publications/fcr/pcf.shtml;
- An overseas platform that will support a larger pool of immigrants from more source countries whose credentials and experience are linked to identified priority occupations, which will facilitate the timely, effective and long-term integration of internationally trained individuals into Canada's labour market; and
- An employer's roadmap, designed to help small- to medium-sized employers better understand the foreign credential recognition process. Find out more at www.credentials.gc.ca/employers/roadmap/index.asp.

HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA (23,100 employees) *Multi-Language Service Initiative*

Human Resources and Skills Development Canada launched a new pilot program through Service Canada's Multi-Language Service Initiative that offers a third-party telephone interpretation service to people who call the Service Canada Centre for information or assistance.

To provide the service, a global company that provides telephone interpretation services in 150 languages has been contracted by Service Canada. When a Service Canada employee who speaks the client's language is not available, the client is connected to a professional interpreter within sixty seconds.

Top 12 Mother Tongue Groups, Canada 2006



Source: Canadian Population Census 2006, Statistics Canada.

The pilot program has shown that telephone interpretation services are an inexpensive way to overcome a major barrier to assisting clients where staff are unable to communicate effectively in the client's language. It also builds on existing multilingual service initiatives.

INDIAN AND NORTHERN AFFAIRS CANADA (5,250 employees) *First Nations Education Reform Initiative*

In 2008-2009, Indian and Northern Affairs Canada advanced the *Canadian Multiculturalism Act* by implementing strategies key to the First Nations Education Reform Initiative. Both the First Nations Student Success Program and the Education Partnership Program reflect initiatives that the institution is implementing to meet its commitment to better position Aboriginal peoples to contribute to Canada's cultural landscape. The goal is to work in collaborative relationships that will attain stronger educational outcomes and improve Aboriginal integration within the labour market and society.

The Education Partnership Program is part of an overarching commitment of the Government of Canada to set the foundation for long-term reform of First Nations education. This proposal-driven program promotes collaboration between First Nations, provinces, Indian and Northern Affairs Canada and other stakeholders in improving the success of First Nations elementary and secondary students in First Nations and provincial schools. The program supports the establishment and advancement of formal partnership arrangements that aim to develop practical working relationships between educators in regional First Nations organizations and schools, and those in provincial systems, in order to facilitate information sharing and coordination between First Nations and provincial schools.

The First Nations Student Success Program (FNSSP) encourages schools to develop success plans, conduct student assessments,



and put in place performance management systems to assess school and student progress. The FNSSP is a proposal-driven program designed to support First Nations educators on reserves (kindergarten to grade 12) in their ongoing efforts to meet their students' needs and improve student and school results. In particular, the program will help First Nations educators to plan and make improvements in the three priority areas of literacy, numeracy and student retention.

NATURAL RESOURCES CANADA

(4,380 employees)

Visible Minority Talent Management Program

The Visible Minority Talent Management Program at **Natural Resources Canada** is a major initiative for creating an inclusive and barrier-free work environment. This program aims to support the career development of indeterminate employees who are members of a visible minority group. Launched in August 2008, the program has three components:

- The Talent Mapping Pilot for visible minority employees at the executive level was launched in November 2008 with information sessions offered to interested employees and managers. By the end of January 2009, 39 candidates had applied and been mapped. In March, senior managers discussed the mapping results and the identified development opportunities with their respective participants. After the completion and assessment of this pilot, the Department intends to implement the program for other groups;

- The Career Enhancement Program began its pilot in December 2008. It consisted of courses of varying lengths over three months. Fifteen participants successfully graduated from the pilot in February 2009; and

- The Leadership Mentoring Program for visible minority employees continued with its second cohort of 10 participants in September 2008 and has successfully matched the participants with mentors.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE (28,400 employees)

Multicultural Feature of the Month

In March 2009, the **Royal Canadian Mounted Police** launched the exciting, informative educational initiative *Multicultural Feature of the Month*. This awareness series was initiated by the departmental champion for multiculturalism in partnership with the Employment Equity Section. This series of articles is introductory in nature, giving little-known facts about a featured religion or culture and inviting interested parties to read more by providing useful links. It is designed to promote discussion on diversity among employees and to make the learning experience fun in the hope that increased knowledge will eliminate existing biases in the workplace. To date, much positive feedback has been received from employees.

This represents an example of how senior management can help foster greater understanding of and respect for the diversity of members of Canadian society.

STATISTICS CANADA (5,600 employees)

Ethnocultural Outreach Program

The Ethnocultural Outreach Program was developed at **Statistics Canada** with the ongoing diversity of the Canadian population in mind. The purpose of the program is to develop and maintain relationships with third-language media in an effort to raise awareness of Statistics Canada within ethnic communities. Effort is focused on educating the new ethnic media each year. During the 2008-2009 fiscal year, Statistics Canada continued to establish and maintain relationships with ethnocultural organizations and ethnic media through various outreach activities.

The ethnocultural outreach initiative entails working closely with the ethnic media to disseminate the results of the census and other important surveys to members of ethnocultural



communities. This not only helps community members understand their communities better, but also serves to foster and solidify Statistics Canada's long-standing partnership with these diverse communities.

One example of the many events that took place through this initiative was a conference held in Vancouver in February 2009 called *Diversity Matters*. About 250 participants attended the one-day conference, representing all levels of government, educational

institutions, businesses and multicultural organizations from across the Western Region.

A *Turning Stats into Stories for the Media* workshop was presented to members of multicultural media outlets in the Central Region. This workshop provided a comprehensive introduction to the Statistics Canada website, census data and writing with statistics. Working relationships with the media outlets and organizations were solidified with each presentation of this workshop.

MULTICULTURALISM PROGRAMS



Task Force for International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance, and Research

Canada became a member of the Task Force for International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance, and Research (ITF) in June 2009.

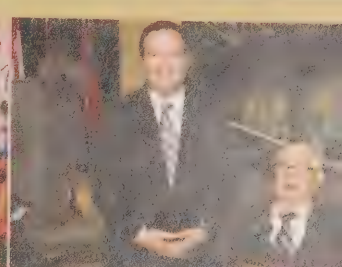
The St. Louis Era: Looking Back, Moving Forward Conference

The conference brought together government officials, academics, educators and civil society to discuss the many complex themes that flow from Canada's restrictive immigration policy during the Second World War. It also contributed to

Canada's successful application to the Task Force for International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance, and Research.

The event was funded through the CIC Community Historical Recognition Program and organized by the League for Human Rights of B'nai Brith (Canada).

Find out more at www.stlouis2009conference.ca.



Chinese Head Tax Initiative

The year 2009 marked the final year of operation of the Chinese Head Tax Initiative. Through this initiative, begun in 2006, the Government of Canada provided 785 symbolic ex gratia payments to eligible people affected by the Chinese Head Tax, for a total of \$15,700,000.

Find out more at www.cic.gc.ca/english/multiculturalism/programs/index.asp.

Paul Yuzyk Award for Multiculturalism

The first Paul Yuzyk Award for Multiculturalism was presented by CIC's Multiculturalism Program in June 2009. Nominations for the 2009-2010 Paul Yuzyk Award for Multiculturalism will be accepted until March 1, 2010.

Find out more at www.cic.gc.ca/paulyuzyk.

MULTICULTURALISM GRANTS AND CONTRIBUTIONS PROGRAM

The Da Costa 400: Black Canadian Heritage (1605-2005) Society organized the *Breaking the Barrier* project to both commemorate the 50th anniversary of breaking the colour barrier in the National Hockey League and help to address the historic underrepresentation of Afro-Canadians in Canadian culture. Through diversity clinics, on-ice clinics and public education forums for youth, coaches, league officials, parents and the general public, the project participants learned about the barriers that exist for visible minorities, First Nations and other ethnocultural youth in the sport of hockey.

As part of the *My Canada* project, the Canadian Council of Muslim Women, together with the Afghan Women's Association and YUCCAN, organized a Strategic Planning Forum where Muslim youth from various cities across Canada engaged in a variety of strategies to develop their intercultural awareness and address issues of social exclusion and radicalization, including discovering the advantages of working with people from other faiths and learning conflict resolution skills. The strategies employed at the forum were included in a tool kit for training additional youth, which forum participants used to lead a series of interfaith sessions in schools and community centres across Canada.

The Hispanic Development Council established mentoring relationships between youth and professional artists in order to facilitate the full participation of Latin-American youth in Canadian society. Through multimedia, culture, identity and arts, violence integration and prevention activities, the *Huellas-Footprints* project aims to help prevent gang involvement, youth-led violence, school alienation and youth unemployment.

Find out more about these projects and others funded by the Multiculturalism Grants and Contributions Program in Part 1 of the full report (CD included in this booklet).

THE WAY FORWARD

Integrating Structure and Strategy

The delivery of multicultural programs has changed over the years to adapt to the increasing diversity of Canadian society. Recent organizational changes have made possible greater coordination between the government's programs for short-term and long-term integration of newcomers and the development of an integrated, socially cohesive society for all Canadians. The creation of the Citizenship and Multiculturalism Branch within CIC, the development of a Citizenship Action Plan and the implementation of new policy objectives for the Multiculturalism Program will enable the Government of Canada to better meet the needs of Canadians and newcomers alike.

The new policy objectives are as follows:

- 1) Building an integrated, socially cohesive society;
- 2) Making institutions more responsive to the needs of Canada's diverse population; and
- 3) Engaging in international discussions on multiculturalism and diversity.

The Multiculturalism Program will focus its efforts on **building an integrated, socially cohesive society**. As immigrants from all corners of the world continue to make Canada their home, our country continues to become more culturally, ethnically and religiously diverse, facing challenges related to maintaining a well-integrated diverse society. The Government of Canada will address the barriers that prevent equal opportunities for

all Canadians, foster civic memory, pride and understanding among Canadians and build bridges between our communities. The Multiculturalism Grants and Contributions Program, for instance, will give priority to projects that involve more than a single cultural community and create concrete opportunities for positive interaction between them.

The Citizenship and Multiculturalism Branch will work to **make institutions more responsive to the needs of Canada's diverse population**, as per the *Canadian Multiculturalism Act*. We achieve this by helping institutions integrate multiculturalism into their programs, policies and service delivery. We will expand and enhance our partnerships with both federal departments and provincial, territorial, municipal and community partners, which will also involve the further strengthening of the Federal-Provincial-Territorial Network of Officials Responsible for Multiculturalism Issues (FPTORMI). Created in 2005, FPTORMI provides an ongoing forum for federal, provincial and territorial government representatives to share information and engage in an ongoing policy dialogue on programs, research and other issues concerning multiculturalism, diversity and anti-racism.

The Citizenship and Multiculturalism Branch will also actively **engage in international discussions on multiculturalism and diversity**. Many countries that, like Canada, experience great diversity in their populations face similar challenges in the integration of immigrants and minorities. Immigration and diversity policies become the focus of global dialogue, and there is wide interest in Canadian multiculturalism. Canada will continue to promote Canadian approaches to diversity as a successful model, while contributing to and learning from international policy dialogue on diversity.



FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION

Agriculture and Agri-Food Canada	Fisheries and Oceans Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency	Foreign Affairs and International Trade Canada
Atlantic Pilotage Authority	Great Lakes Pilotage Authority
Bank of Canada	Health Canada
Blue Water Bridge Canada	Human Resources and Skills Development Canada
Business Development Bank of Canada	Immigration and Refugee Board of Canada
Canada Border Services Agency	Indian and Northern Affairs Canada
Canada Council for the Arts	Industry Canada
Canada Deposit Insurance Corporation	International Development Research Centre
Canada Industrial Relations Board	Laurentian Pilotage Authority
Canada Mortgage and Housing Corporation	Library and Archives Canada
CPP Investment Board	Military Police Complaints Commission
Canada Post	NAFTA Secretariat, Canadian Section
Canada Revenue Agency	National Arts Centre
Canada School of Public Service	National Battlefields Commission
Canada Science and Technology Museum Corporation	National Capital Commission
Canadian Air Transport Security Authority	National Energy Board
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	National Farm Products Council
Canadian Commercial Corporation	National Film Board of Canada
Canadian Cultural Property Export Review Board	National Gallery of Canada/Museum of Contemporary Photography
Canadian Dairy Commission	National Parole Board
Canadian Environmental Assessment Agency	National Research Council of Canada
Canadian Food Inspection Agency	National Round Table on the Environment and the Economy
Canadian Forces Grievance Board	Natural Resources Canada
Canadian Grain Commission	Natural Sciences and Engineering Research Council
Canadian Heritage	Office of the Auditor General of Canada
Canadian Human Rights Commission	Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Canadian Human Rights Tribunal	Office of the Commissioner of Lobbying
Canadian Institutes of Health Research	Office of the Commissioner of Official Languages
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	Office of the Correctional Investigator
Canadian International Development Agency	Office of the Federal Ombudsman for Victims of Crime
Canadian International Trade Tribunal	Office of the Procurement Ombudsman
Canadian Museum of Civilization Corporation	Office of the Privacy Commissioner of Canada
Canadian Nuclear Safety Commission	Office of the Public Sector Integrity Commissioner
Canadian Polar Commission	Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada
Canadian Race Relations Foundation	Pacific Pilotage Authority
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	Parc Downsview Parks Inc.
Canadian Security Intelligence Service	Parks Canada Agency
Canadian Space Agency	Patented Medicine Prices Review Board
Canadian Tourism Commission	Privy Council Office
Canadian Wheat Board	Public Safety Canada
Cape Breton Development Corporation	Public Sector Pension Investment Board
CBC/Radio-Canada	Public Servants Disclosure Protection Tribunal Canada
Citizenship and Immigration Canada	Public Service Commission of Canada
Citizenship Commission	Public Service Labour Relations Board
Commission for Public Complaints Against the RCMP	Public Service Staffing Tribunal
Correctional Service Canada	Public Works and Government Services Canada
Courts Administrative Service	Registry of the Competition Tribunal
Defence Construction Canada	RCMP External Review Committee
Department of Finance Canada	Royal Canadian Mounted Police
Department of Justice Canada	Social Sciences and Humanities Research Council
Department of National Defence and the Canadian Forces	Statistics Canada
Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	Status of Women Canada
Elections Canada	Telefilm Canada
Enterprise Cape Breton Corporation	The Royal Canadian Mint
Environment Canada	Transport Canada
Export Development Canada	Transportation Appeal Tribunal of Canada
Farm Credit Canada	Transportation Safety Board of Canada
Financial Consumer Agency of Canada	Treasury Board of Canada Secretariat
Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada	Veterans Affairs Canada
	VIA Rail Canada Inc.
	Western Economic Diversification Canada

PHOTO CREDITS AND CAPTIONS

PAGE	PHOTO DESCRIPTION	PHOTO CREDIT
Cover	"Mathieu Da Costa" by Aditya Mohan. 2009 Mathieu Da Costa Challenge winner: 9 to 12 years of age category.	Citizenship and Immigration Canada
Inside cover	2009 Mathieu Da Costa Challenge winners and Mathieu Da Costa Parks Canada Award winners with the Honourable Steven Fletcher (fourth from left), Minister of State (Democratic Reform) and Member of Parliament for Charleswood-St. James-Assiniboia, and the Honourable John Harvard (on the right), Lieutenant Governor of Manitoba.	Citizenship and Immigration Canada
	Jason Kenney, Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism, visits Yad Vashem, The Holocaust Martyrs' and Heroes' Remembrance Authority.	Citizenship and Immigration Canada
2	Parliament Hill.	Canadian Tourism Commission
	Queen Elizabeth II, Queen of Canada.	Canadian Heritage
	Winter fun in Whistler.	British Columbia Canadian Tourism Commission
4	2009 winners of the <i>Racism. Stop It!</i> National Video Competition with Vancouver 2010 Olympic Games' official mascots Sumi, Miga and Quatchi.	Citizenship and Immigration Canada
	Family.	Stock image
5	Chinese New Year celebration, Vancouver, British Columbia.	Paul Clarke
	Rowena Zwicker (right) and Rahim Berisha at a Diversity Training Seminar for Junior High School students in St. John's, Newfoundland and Labrador.	Association of Newcomers to Canada
	"Janusz Korczak and the Children of the Warsaw Ghetto," an exhibit produced by the Vancouver Holocaust Education Centre.	Vancouver Holocaust Education Centre
6	Students visiting the Montreal Holocaust Memorial Museum.	Montreal Holocaust Memorial Centre. Photograph by Alain Thibault
	Jason Kenney, Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism, lays a wreath at Yad Vashem, The Holocaust Martyrs' and Heroes' Remembrance Authority.	Citizenship and Immigration Canada
	Government officials and Task Force for International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance, and Research representatives at the 2009 "St. Louis Era: Looking Back, Moving Forward" conference in Toronto, Ontario.	B'nai Brith Canada
7	James Pon, Head Tax payer, and the Honourable Jason Kenney, Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism, at the announcement of the inclusion of the Chinese community in the Community Historical Recognition Program.	Victor Wong, Chinese Canadian National Council
	April 2008 Peel Regional Police Diversity Cup Tournament.	Peel Regional Police
	Jason Kenney, Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism, with John Yaremko, 2009 recipient of the Paul Yuzik Award for Lifetime Achievement.	Citizenship and Immigration Canada

LÉGENDES ET SOURCES DES ILLUSTRATIONS

PAGE DESCRIPTIONS DES ILLUSTRATIONS SOURCES

Couverture « Mathieu Da Costa » par Aditya Mohan. Gagnant du Défi Mathieu Da Costa 2009, catégorie des 9 à 12 ans.

Contreplat Les gagnants du Défi Mathieu Da Costa 2009 et du Prix Parcs Canada du Défi Mathieu Da Costa avec l'honorable Steven Fletcher (quatrième à partir de la gauche), ministre d'État (Réforme démocratique) et député de Charleswood-St. James-Assiniboia, et l'honorable John Harward (à la droite), lieutenant-gouverneur du Manitoba.

Citoyenneté et Immigration Canada Jason Kenney, ministre de l'Immigration et du Multiculturalisme, en visite à Yad Vashem, The Holocaust Martyrs' and Heroes' Remembrance Authority.

Commission canadienne du tourisme La Colline du Parlement.

Patrimoine canadien La reine Elizabeth II, reine du Canada.

Commission canadienne du tourisme Les joies de l'hiver à Whistler.

Citoyenneté et Immigration Canada Les gagnants du Concours national de vidéo *Mettons fin au racisme* de 2009 avec Sumi, Miga et Quatchi, les mascottes officielles des Jeux olympiques de 2010 à Vancouver.

Photo d'archives Une famille.

5 Célébration du Nouvel An chinois, à Vancouver (Colombie-Britannique).

Paul Clarke Rowena Zwicker (à droite) et Rahim Bertscha à un atelier de formation sur la diversité pour les élèves des écoles intermédiaires de St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador).

« Janusz Korczak and the Children of the Warsaw Ghetto », une exposition produite par le Vancouver Holocaust Education Centre.

6 Des élèves en visite au musée du Centre commémoratif de l'Holocauste à Montréal.

Citoyenneté et Immigration Canada Jason Kenney, ministre de l'Immigration et du Multiculturalisme, dépose une couronne de fleurs à Yad Vashem, The Holocaust Martyrs' and Heroes' Remembrance Authority.

B'nai Brith Canada Des fonctionnaires et des représentants du Groupe de travail pour la coopération internationale en matière de sensibilisation, de commémoration et de recherche au sujet de l'Holocauste à la conférence « L'époque du St. Louis : se rappeler le passé, aller de l'avant », tenue en 2009 à Toronto (Ontario).

7 James Pon, qui a payé la taxe d'entrée, et l'honorable Jason Kenney, ministre de l'Immigration et du Multiculturalisme, à l'occasion de l'annonce de l'inclusion de la communauté chinoise dans le Programme de reconnaissance historique pour les communautés.

Tournoi de la Diversity Cup de la police régionale de Peel tenu en avril 2008.

Police régionale de Peel Jason Kenney, ministre de l'Immigration et du Multiculturalisme, de l'Immigration et du Multiculturalisme, avec John Yaremko, lauréat du Prix Paul Yuzyk pour le multiculturalisme de 2009 dans la catégorie « Ensemble des réalisations ».

INSTITUTIONS FÉDÉRALES AYANT PRÉSENTÉ DES OBSERVATIONS

Administration de pilotage de l'Atlantique	Administration de pilotage des Grands lacs	Administration de pilotage du Pacifique	Affaires indiennes et du Nord Canada	Agence canadienne d'évaluation environnementale	Agence canadienne d'inspection des aliments	Agence canadienne de développement international	Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	Agence de promotion économique du Canada atlantique	Agence des services frontaliers du Canada	Agence du revenu du Canada	Agence Parcs Canada	Agence spatiale canadienne	Agriculture et Agroalimentaire Canada	Anciens Combattants Canada	Banque de développement du Canada	Banque du Canada	Bibliothèque et Archives Canada	Bureau de l'Enquêteur correctionnel	Bureau de l'Ombudsman de l'approvisionnement	Bureau de l'ombudsman des victimes d'actes criminels	Bureau de la sécurité des transports du Canada	Bureau du vérificateur général du Canada	Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	Bureau du surintendant des institutions financières	CBC/Radio-Canada	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail	Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	Centre de recherches pour le développement international	Centre national des Arts	Citoyenneté et Immigration Canada	Comité des griefs des Forces canadiennes	Comité externe d'examen de la GRC	Commissariat à l'intégrité du secteur public	Commissariat à la protection de la vie privée du Canada	Commissariat au lobbying du Canada	Commissariat aux langues officielles	Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels	Commission canadienne de sûreté nucléaire	Commission canadienne des affaires polaires	Commission canadienne du lait	Commission canadienne du tourisme	Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	Commission de la capitale nationale	Commission de la citoyenneté	Commission de la fonction publique du Canada	Commission des champs de bataille nationaux	Commission canadienne des droits de la personne	Tribunal canadien du commerce extérieur	Tribunal d'appel des transports du Canada	Tribunal de la dotation de la fonction publique	Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	Transport Canada	VIA Rail Canada inc.	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	Conseil de recherches en sciences humaines	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada	Conseil des Arts du Canada	Conseil national de recherches du Canada	Conseil national des produits agricoles	Construction de Défense Canada	Corporation commerciale canadienne	Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	École de la fonction publique du Canada	Elections Canada	Environnement Canada	Exportation et Développement Canada	Financement agricole Canada	Fondation canadienne des relations raciales	Gendarmerie royale du Canada	Grefre du Tribunal de la concurrence	Industrie Canada	Instituts de recherche en santé du Canada	Ministère de la Défense nationale	Ministère de la Justice	Ministère des Finances	Monnaie royale canadienne	Musée des beaux-arts du Canada / Musée canadien de la photographie contemporaine	Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public	Office d'investissement du RPC	Office national de l'énergie	Office national du film du Canada	Parc Downsview Parks inc.	Patrimoine canadien	Pont Blue Water Canada	Postes Canada	Ressources humaines et Développement des compétences Canada	Santé Canada	Service canadien du renseignement de sécurité	Secrétariat de l'ALENA, Section canadienne	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	Sécurité publique Canada	Service administratif des tribunaux judiciaires	Service correctionnel du Canada	Société canadienne d'hypothèques et de logement	Société d'assurance-dépôts du Canada	Société d'expansion du Cap-Breton	Société de développement du Cap-Breton	Société du Musée canadien des civilisations	Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada	Statistique Canada	Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie	Téléfilm Canada	Tribunal canadien des droits de la personne	Commission canadienne des droits de la personne	Commission canadienne des champs de bataille nationaux	Commission de la fonction publique du Canada	Commission canadienne des affaires polaires	Commission canadienne du lait	Commission canadienne du tourisme	Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada	Commission de la capitale nationale	Commission de la citoyenneté	Commission de la fonction publique du Canada	Commission des champs de bataille nationaux	Commission canadienne des droits de la personne	Tribunal canadien du commerce extérieur	Tribunal d'appel des transports du Canada	Tribunal de la dotation de la fonction publique	Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	Transport Canada	VIA Rail Canada inc.
--	--	---	--------------------------------------	---	---	--	---	---	---	----------------------------	---------------------	----------------------------	---------------------------------------	----------------------------	-----------------------------------	------------------	---------------------------------	-------------------------------------	--	--	--	--	--	---	------------------	---	---	--	--------------------------	-----------------------------------	--	-----------------------------------	--	---	------------------------------------	--------------------------------------	--	---	---	-------------------------------	-----------------------------------	---	---	-------------------------------------	------------------------------	--	---	---	---	---	---	---	--	------------------	----------------------	---	--	--	--	----------------------------	--	---	--------------------------------	------------------------------------	---	---	------------------	----------------------	-------------------------------------	-----------------------------	---	------------------------------	--------------------------------------	------------------	---	-----------------------------------	-------------------------	------------------------	---------------------------	--	---	--------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	---------------------	------------------------	---------------	---	--------------	---	--	---	--	--------------------------	---	---------------------------------	---	--------------------------------------	-----------------------------------	--	---	--	--------------------	---	-----------------	---	---	--	--	---	-------------------------------	-----------------------------------	---	---	-------------------------------------	------------------------------	--	---	---	---	---	---	---	--	------------------	----------------------

ORIENTATION FUTURE

Intégrer structure et stratégie

La prestation de programmes de multiculturalisme a changé au fil des ans pour s'adapter à la diversité croissante de la société canadienne. De récents changements organisationnels ont permis une meilleure coordination entre les programmes gouvernementaux visant l'intégration à court et à long terme des nouveaux arrivants et la création d'une société intégrée et cohésive sur le plan social pour tous les Canadiens. La mise sur pied de la Direction générale de la citoyenneté et du multiculturalisme au sein de Citoyenneté et Immigration Canada, l'établissement d'un plan d'action sur la citoyenneté et la mise en œuvre de nouveaux objectifs politiques pour le Programme du multiculturalisme permettront au gouvernement du Canada de mieux satisfaire tant les besoins des Canadiens que ceux des nouveaux arrivants.

Les nouveaux objectifs stratégiques sont les suivants :

- 1) bâtir une société intégrée et socialement cohésive;
- 2) rendre les institutions mieux adaptées aux besoins de la population diversifiée du Canada;
- 3) participer à des discussions internationales sur le multiculturalisme et la diversité.

Le Programme du multiculturalisme concentrera ses efforts sur l'édification d'une société intégrée et socialement cohésive. Comme des immigrants des quatre coins du globe continuent de s'établir au Canada, notre pays se diversifie conséquemment de plus en plus sur les plans culturel, ethnique et religieux, et doit donc s'assurer que la société demeure intégrée et diversifiée. Le gouvernement du Canada s'attaquera aux obstacles qui empêchent tous les Canadiens d'avoir des chances égales; il valorisera la mémoire et la fierté communautaire, et facilitera la compréhension chez tous les Canadiens en tissant des liens entre



La Direction générale de la citoyenneté et du multiculturalisme participera aussi activement à des discussions internationales sur le multiculturalisme et la diversité. Beaucoup de pays, qui, comme le Canada, connaissent une grande diversité de leur population sont aux prises avec des défis analogues pour l'intégration des immigrants et des minorités. Les politiques sur l'immigration et la diversité retiennent de plus en plus l'attention partout dans le monde, et le multiculturalisme canadien ne cesse de s'imposer comme un modèle de réussite. Le Canada continuera de contribuer au dialogue stratégique international sur la diversité et de s'en inspirer.

La Direction générale de la citoyenneté et du multiculturalisme participera aussi activement à des discussions internationales sur le multiculturalisme et la diversité. Beaucoup de pays, qui, comme le Canada, connaissent une grande diversité de leur population sont aux prises avec des défis analogues pour l'intégration des immigrants et des minorités. Les politiques sur l'immigration et la diversité retiennent de plus en plus l'attention partout dans le monde, et le multiculturalisme canadien ne cesse de s'imposer comme un modèle de réussite. Le Canada continuera de contribuer au dialogue stratégique international sur la diversité et de s'en inspirer.

La Direction générale de la citoyenneté et du multiculturalisme participera aussi activement à des discussions internationales sur le multiculturalisme et la diversité. Beaucoup de pays, qui, comme le Canada, connaissent une grande diversité de leur population sont aux prises avec des défis analogues pour l'intégration des immigrants et des minorités. Les politiques sur l'immigration et la diversité retiennent de plus en plus l'attention partout dans le monde, et le multiculturalisme canadien ne cesse de s'imposer comme un modèle de réussite. Le Canada continuera de contribuer au dialogue stratégique international sur la diversité et de s'en inspirer.



Initiative sur l'imposition de la taxe d'entrée aux immigrants chinois

L'année 2009 a marqué la dernière année de mise en œuvre de l'initiative sur l'imposition de la taxe d'entrée aux immigrants chinois. Grâce à cette initiative lancée en 2006, le gouvernement du Canada a versé 785 paiements symboliques à titre gracieux pour un total de 15 700 000 \$.

Pour plus d'information à ce sujet, consultez le site : www.cic.gc.ca/francais/multiculturalisme/programmes/index.asp.

Prix Paul Yuzyk pour le multiculturalisme

Le tout premier Prix Paul Yuzyk pour le multiculturalisme a été décerné par le Programme du multiculturalisme de CIC en juin 2009. Les mises en candidature au Prix Paul Yuzyk pour le multiculturalisme 2009-2010 seront acceptées jusqu'au 1^{er} mars 2010.

Pour plus d'information à ce sujet, consultez le site : www.cic.gc.ca/paulyuzyk.

PROGRAMME DE SUBVENTIONS ET DE CONTRIBUTIONS POUR LE MULTICULTURALISME

La Da Costa 400: Black Canadian Heritage (1605-2005) Society a organisé le projet *Breaking the Barrier* afin de célébrer le 50^e anniversaire de la suppression de l'obstacle de la couleur dans la Ligue nationale de hockey et de s'attaquer à la sous-représentation historique des Afro-Canadiens dans la culture canadienne. À l'aide d'ateliers sur la diversité, d'ateliers sur glace et de rencontres de sensibilisation publique s'adressant aux jeunes, aux entraîneurs, aux officiels de la ligue, aux parents et au grand public, les participants à cette initiative ont appris quels étaient les obstacles auxquels se heurtaient les minorités visibles, les membres des Premières Nations et d'autres jeunes des communautés ethnoculturelles dans le sport du hockey.

Dans le cadre du projet *My Canada*, le Conseil canadien des femmes musulmanes, de concert avec l'*Afghan Women's Association* et YOUNCAN, a organisé un forum de planification stratégique qui a réuni des jeunes musulmans provenant de plusieurs villes du Canada. Au cours de ce forum, les jeunes ont participé à diverses stratégies pour renforcer leur sensibilisation interculturelle et ont abordé les questions de l'exclusion sociale et de la radicalisation, notamment en découvrant les avantages de travailler avec des gens d'autres confessions et en apprenant des techniques de résolution de conflits. Les stratégies utilisées au forum ont été réunies dans une trousse d'outils pour former d'autres jeunes. À l'aide de cette trousse, les participants du forum ont animé une série de séances interconfessionnelles dans des écoles et des centres communautaires partout au Canada.

Le Hispanic Development Council a établi des relations de mentorat entre des jeunes et des artistes professionnels afin de favoriser la pleine participation des jeunes latino-américains à la société canadienne. Grâce à des activités dans les domaines du multimédia, de la culture, de l'identité et des arts, de l'intégration et de la prévention, le projet *Huellas-Footprints* aide à prévenir la participation à des gangs, la violence commise par des jeunes, l'aliénation scolaire et le chômage des jeunes.

Renseignez-vous sur ces initiatives et d'autres projets financés par le Programme de subventions et de contributions pour le multiculturalisme en consultant la Partie 1 du Rapport annuel, dont la version intégrale se trouve sur le CD ci-joint.

PROGRAMMES DU MULTICULTURALISME

Le Programme de sensibilisation des communautés ethno-culturelles suppose une collaboration étroite avec les médias ethniques afin de diffuser les résultats du recensement ou d'autres sondages importants aux membres des communautés ethnoculturelles. Non seulement ce programme aide-t-il les membres de la communauté à mieux comprendre leurs collectifs, mais il sert aussi à favoriser et à solidifier le partenariat de longue date que Statistique Canada entretient avec ces communautés diversifiées.

Un exemple des nombreuses activités qui ont eu lieu grâce à ce programme est la conférence organisée à Vancouver en février 2009, sous le thème *La diversité compte*. Cette conférence d'une journée a réuni environ 250 participants représentant tous les ordres de gouvernement, des établissements d'enseignement des entreprises et des organisations multiculturelles de la région de l'Ouest.

Un atelier sur la transformation des statistiques en récits pour les médias a été présenté aux membres des médias multiculturels dans la région du Centre. Cet atelier donnait une introduction complète au site Web de Statistique Canada, aux données du recensement ainsi qu'à la rédaction avec des statistiques. Chacun des présentations de cet atelier a permis de renforcer les relations de travail avec ces médias et ces organisations ethnoculturelles.



Groupe d'action international pour l'étude de l'Holocauste

Le Canada est devenu membre du Groupe d'action international pour la coopération sur l'éducation, la mémoire et l'étude de l'Holocauste en juin 2009.

Conférence L'époque du St. Louis : se rappeler le passé, aller de l'avant

Cette conférence a réuni des fonctionnaires, des universitaires, des professionnels de l'éducation et des membres de la société civile pour discuter des nombreux thèmes complexes relatifs à la politique d'immigration restrictive qu'a appliquée le Canada pendant la Deuxième Guerre mondiale. Cette conférence

Pour plus d'information à ce sujet, consultez le site : www.stlouis2009conference.ca.

(Canada).

Cette conférence a été financée par le Programme de reconnaissance historique pour les communautés de CIC et est organisée par la Ligue des droits de la personne de B'nai B'rith. L'éducation, la mémoire et l'étude de l'Holocauste.

Groupe d'action international pour la coopération sur l'éducation, la mémoire et l'étude de l'Holocauste

- Le Programme de mentorat en leadership pour les employés membres des minorités visibles s'est poursuivi avec une deuxième cohorte de 10 participants en septembre 2008 et a réussi à jumeler les participants avec leurs mentors.

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA (28 400 employés) *La vedette multiculturelle du mois*

En mars 2009, la Gendarmerie royale du Canada (GRC) a lancé un projet d'information et de sensibilisation intitulé *La vedette multiculturelle du mois*. C'est le champion du multiculturalisme de la GRC, en partenariat avec la Section de l'équité en matière

d'emploi, qui a pris l'initiative de cette série de publications de sensibilisation. On y présente une série d'articles généraux sur des aspects méconnus d'une religion ou d'une culture choisie et on invite les parties intéressées à en lire davantage sur le sujet en leur suggérant des liens utiles à visiter. Les articles sont conçus pour favoriser la discussion sur la diversité chez les employés et rendre agréable l'expérience d'apprentissage, dans l'espoir que ces nouvelles connaissances élimineront les préjugés existant dans le milieu du travail. À ce jour, les employés ont donné beaucoup de rétroaction positive.

C'est là un exemple de la façon dont les cadres supérieurs peuvent aider à favoriser une plus grande compréhension et un plus grand respect de la diversité de la société canadienne.

STATISTIQUE CANADA (5 600 employés) *Programme de sensibilisation des communautés ethnoculturelles*

Le programme de sensibilisation des communautés ethnoculturelles à Statistique Canada a été mis sur pied en tenant compte de la diversité croissante de la population canadienne. Le but du programme est d'établir et d'entretenir des relations avec des médias allophones dans un effort de sensibiliser les communautés ethniques au mandat de Statistique Canada. Les efforts sont concentrés sur la sensibilisation des nouveaux médias ethniques chaque année. Au cours de l'exercice de 2008-2009, Statistique Canada a continué d'établir et d'entretenir des relations avec des organisations ethnoculturelles et des médias ethniques grâce à diverses activités de relations externes.

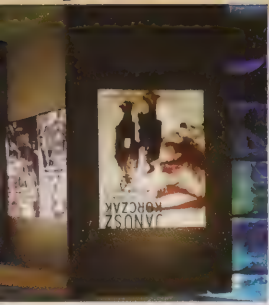
Le Programme de réussite scolaire des étudiants des Premières Nations (PRSEPN) encourage les écoles à concevoir des plans de réussite, à évaluer les élèves et à mettre en place des systèmes de gestion du rendement afin de mesurer les progrès des écoles et des élèves. Le PRSEPN est un programme fondé sur les propositions ayant pour but d'appuyer les éducateurs des Premières Nations dans les réserves (du jardin d'enfance à la 12^e année) qui cherchent à répondre aux besoins des élèves et à améliorer les résultats des élèves et des écoles. Plus particulièrement, le programme aidera les éducateurs des Premières Nations à planifier des façons de remédier aux trois problèmes prioritaires : l'alphabétisation, la numératie et la persévérance scolaire.

RESSOURCES NATURELLES CANADA (4 380 employés) *Programme de gestion des compétences axé sur les minorités visibles*

Le Programme de gestion des compétences axé sur les minorités visibles de *Ressources naturelles Canada* est une importante initiative qui vise à créer un milieu de travail inclusif et sans obstacle. Ce programme a pour but d'appuyer le perfectionnement professionnel d'employés nommés pour une période indéterminée qui sont membres d'une minorité visible. Lancé en août 2008, le programme comporte trois composantes :

- inauguré en novembre 2008, le Projet pilote du recensement des compétences visait les employés des minorités visibles du niveau de direction et offrait des séances d'information aux employés et gestionnaires intéressés. À la fin de janvier 2009, 39 candidats avaient présenté une demande et avaient été recensés. En mars, les cadres supérieurs ont examiné les résultats du recensement et discuté avec les participants des possibilités de perfectionnement qu'ils avaient énoncées. Lorsque ce projet pilote et son évaluation seront terminés, le ministère a l'intention de le mettre en œuvre pour d'autres groupes;

- Le Programme d'enrichissement de carrière a commencé sa phase pilote en décembre 2008. Il s'agissait de cours de durées diverses offerts sur trois mois. En février 2009, 15 participants ont terminé avec succès ces cours;



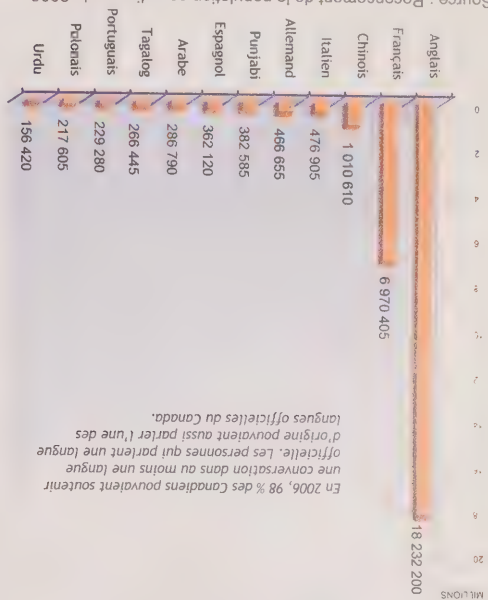
RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

CANADA (23 100 employés)
Initiative de service multilingue

Ressources humaines et Développement des compétences Canada a lancé un nouveau programme pilote dans le cadre de l'Initiative de service multilingue de Service Canada, qui offre un service d'interprétation téléphonique par un tiers aux personnes qui téléphonent à un centre de Service Canada pour avoir de l'information ou de l'aide.

Pour offrir le service, Service Canada a passé un marché avec une compagnie mondiale qui offre des services d'interprétation par téléphone dans 150 langues. Quand Service Canada ne dispose d'aucun employé parlant la langue du client, ce dernier est mis en communication avec un interprète professionnel dans un délai de soixante secondes.

Les 12 principaux groupes, selon la langue maternelle, Canada, 2006



Source : Recensement de la population canadienne de 2006, Statistique Canada



Le Programme de partenariats éducatifs fait partie intégrante d'un engagement primordial du gouvernement du Canada visant à jeter les assises d'une réforme à long terme de l'éducation des Premières Nations. Ce programme fondé sur des propositions préconise la collaboration entre les Premières Nations, les provinces, Affaires indiennes et du Nord Canada et d'autres intervenants, afin d'accroître la réussite des élèves des Premières Nations qui fréquentent les écoles provinciales et des Premières Nations de niveau primaire et secondaire. Le programme soutient la création et l'avancement de relations de partenariat formels qui visent à établir des relations de travail pratiques entre d'une part les éducateurs des organismes régionaux des Premières Nations et les écoles, et d'autre part les éducateurs des systèmes provinciaux, en vue de faciliter le partage d'information et la coordination entre les écoles provinciales et les Premières Nations.

En 2008-2009, Affaires indiennes et du Nord Canada a fait progresser la Loi sur le multiculturalisme canadien en mettant en œuvre des stratégies clés pour l'Initiative de réforme de l'éducation des Premières Nations. Le Programme de réussite scolaire des étudiants des Premières Nations et le Programme de partenariats éducatifs sont les fruits d'initiatives que l'organisme réalise en vue de s'acquitter de son engagement à mieux outiller les peuples autochtones afin qu'ils contribuent au paysage culturel du Canada. Le but est de travailler en collaboration pour améliorer la réussite scolaire et l'intégration des Autochtones dans le marché du travail et la société.

Initiative de réforme de l'éducation
des Premières Nations
(5 250 employés)

AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADA

Le programme pilote a montré que les services d'interprétation téléphonique sont un moyen peu coûteux de surmonter un obstacle important quand le personnel est incapable de communiquer efficacement dans la langue du client. Le programme mis également sur les initiatives existantes de service multilingue.

En janvier 2008, Postes Canada a établi un partenariat avec Local Agencies Serving Immigrants (LASI) Compétences mondiales, un groupe d'Ottawa qui met en relation des employeurs et des nouveaux immigrants. Ce partenariat a contribué à accroître la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif de Postes Canada.

Le groupe de soutien externe des immigrants de LASI Compétences mondiales a aidé Postes Canada à recruter des facteurs pour les zones rurales et les banlieues. Ainsi, l'organisme a déterminé les candidats admissibles, aidé à coordonner le processus de recrutement, fourni de l'aide pendant le processus de demande en ligne et conseillé Postes Canada sur les pratiques exemplaires à adopter pour l'entrevue des candidats et la phase de sélection.

Tout au long de cette initiative, Postes Canada a cerné les approches et les pratiques ayant besoin d'être modifiées ou améliorées pour être conformes aux objectifs d'embauche de la Société. Par exemple, on a déterminé quels obstacles pouvaient nuire à l'embauche, comme les défis liés à l'utilisation de l'outil de recrutement en ligne relativement nouveau de Postes Canada et la nécessité de former le groupe pour garantir une plus grande participation au processus de recrutement. L'outil de recrutement en ligne a été révisé pour inclure un bouton radio permettant au candidat de s'identifier comme membre de LASI Compétences mondiales. Ce changement a aidé les agents de recrutement à sélectionner et évaluer ces individus pour des possibilités d'emploi. Le changement a également eu des répercussions positives sur la participation des membres des groupes désignés.

Une affiche des postes à pourvoir et une invitation à une séance d'orientation ont été préparées dans plusieurs langues et distribuées par LASI Compétences mondiales. Plus de 80 candidats ont assisté à la séance d'information, qui donnait des précisions sur la façon de présenter une demande en ligne. Des 64 candidats qualifiés, huit ont été embauchés dans des postes à temps plein de service du courrier ou comme facteurs en zone rurale et en banlieue. En raison du succès de son partenariat avec LASI Compétences mondiales et pour aider à régler des problèmes de recrutement, Postes Canada a depuis conclu de nouveaux partenariats avec deux autres groupes offrant des services aux nouveaux immigrants en Alberta.

En 2008-2009, le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE) de **Citoyenneté et Immigration Canada** a continué d'offrir des services complets et fiables d'information, d'aiguillage et d'orientation sur le marché du travail canadien et sur les processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences au Canada. Par ces services, le bureau facilite la transition des nouveaux immigrants à la société canadienne et favorise une participation pleine et équitable à plus long terme au marché du travail canadien.

En 2008-2009, 35 534 clients ont bénéficié du service en personne dans 330 centres de Service Canada et 2 146 appels ont été reçus de la part d'individus cherchant à obtenir de l'information sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Au total, 287 378 visites du site Web du BORTCE ont été enregistrées de juillet 2008 à mars 2009.

Au cours de la période de référence, le BORTCE a élaboré, en collaboration avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada :

- un cadre pancanadien sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, les provinces et les territoires, qui permettra d'appuyer l'établissement d'une approche commune pour l'évaluation des titres de compétences étrangers. Pour plus de détails, consultez le www.rhdcc.gc.ca/fra/competece/publications/rtcae/cpc.shtm;

- un programme à l'étranger qui joindra un bassin plus vaste d'immigrants venant d'un plus grand nombre de pays sources et dont les titres de compétences et l'expérience sont liés à des professions désignées prioritaires, ce qui facilitera l'intégration opportune, efficace et à long terme d'individus formés à l'étranger dans le marché du travail canadien;

- une feuille de route de l'employeur, conçue pour aider les propriétaires de petites et moyennes entreprises à mieux comprendre le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Pour plus de détails, consultez le www.compétences.gc.ca/employeurs/route/index.asp.

MESSAGE À NOS LECTEURS

Ce livret présente les grandes lignes du Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* 2008-2009. Il met en relief quelques-unes des principales démarches entreprises par des institutions fédérales dans le cadre de cette loi. Il donne aussi plus de détails sur les activités et les projets financés par le Programme du multiculturalisme de Citoyenneté et Immigration Canada.

Le ministre a mis en place de nouvelles orientations politiques pour le Programme du multiculturalisme, qui ne cesse d'évoluer. Ces orientations sont énoncées plus loin dans le livret, à la fin

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

- Réaffirme le multiculturalisme en tant que valeur fondamentale de la société canadienne;
- Encourage les institutions fédérales à respecter les valeurs de longue date que sont le respect, l'équité et l'égalité des chances pour les membres de groupes diversifiés;
- Contribue à protéger les droits de tous les Canadiens, à favoriser la pleine participation de tous les membres de la société, à célébrer le patrimoine diversifié du Canada et à reconnaître les vastes contributions de tous les Canadiens, quels que soient leurs antécédents ethniques, culturels, religieux et linguistiques;
- Encourage les institutions fédérales à s'acquitter de leurs activités en tenant compte de la réalité multiculturelle du Canada.

La version officielle de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* se trouve à l'adresse <http://laws.justice.gc.ca/fr/C-18.7>.

L'Action de grâce

Sa Majesté la reine Elizabeth II, le 13 octobre 1957, message diffusé à Radio-Canada à l'occasion de

« L'industrie et le commerce peuvent apporter de la richesse à un pays, mais le caractère d'un pays se forme grâce à d'autres facteurs. La race, la langue, la religion, la culture et la tradition sont tous des éléments contributifs, et lorsque je pense à la diversité de ces facteurs au Canada aujourd'hui et aux réalisations qui ont découlé de leur union, je suis fier et heureuse d'être la reine d'un tel pays ».



duquel se trouve une liste de toutes les institutions fédérales qui ont contribué à la production du Rapport annuel.

Le CD inséré dans le contreplat du livret contient la version intégrale de ce rapport, des liens importants et des coordonnées ayant trait au multiculturalisme, ainsi que le nouveau guide d'étude sur la citoyenneté, *Découvrir le Canada : Les droits et responsabilités à la citoyenneté*, qui a été lancé à l'automne 2009.

Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter le site Web de CIC à l'adresse www.cic.gc.ca/multiculturalisme.

Avant-propos du ministre

Autant dernier, j'ai eu l'honneur de dévoiler un nouveau guide d'étude pour la citoyenneté - *Découvrir le Canada : Les droits et responsabilités liés à la citoyenneté*. Découvrir le Canada, l'avantage sur les valeurs, l'histoire et les symboles du Canada, notamment nos valeurs fondamentales qui sont la liberté, la démocratie, les droits de la personne et la primauté du droit.

Un nouveau guide reflète l'approche du gouvernement qui précède un multiculturalisme basé sur l'unité dans la diversité. Nous voulons promouvoir les connaissances et l'engagement civiques auprès des nouveaux arrivants et des citoyens canadiens.

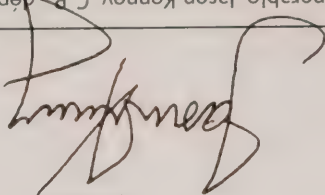
Nous avons mis en œuvre trois nouveaux objectifs politiques afin d'améliorer le Programme du multiculturalisme. Ces objectifs visent à bâtir une société intégrée et inclusive sur le plan social, à rendre les institutions plus sensibles aux besoins de la population diversifiée du Canada et à participer des discussions internationales sur le multiculturalisme et la diversité.

Nous avons réalisé passablement de travail l'an passé. À titre d'exemple, en juin dernier, le gouvernement du Canada s'est joint à 26 autres pays en tant que membre de plein droit du Groupe d'action international pour la coopération sur l'éducation, le mémoire et l'étude de l'Holocauste (ITF).

l'année dernière, notre gouvernement a aussi lancé le Prix Paul Yuzyk pour le multiculturalisme, prix qui commémore le patriote que nous a légué le regretté sénateur Yuzyk dans les domaines du multiculturalisme, de la diversité et du pluralisme. En juin, j'ai été ravi de présenter le Prix pour l'ensemble des réalisations à John Yaremko, qui lui était décerné pour tous les efforts qu'il a déployés en vue de défendre l'éducation, les droits et les activités de la personne et le multiculturalisme, ainsi que ses activités philanthropiques.

Nous avons aussi investi dans plusieurs projets novateurs, dont un pour lequel je tire tout particulièrement une grande fierté. Ce projet de mentorat entre des Canadiens d'origine somalienne, t juive offrira à des jeunes Canadiens d'origine somalienne, typiquement des réfugiés ou leurs enfants, des possibilités de stages au sein d'entreprises juives ou auprès de professionnels

de réussir.



L'honorable Jason Kenney, C.P., député
Ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme



juifs, ce qui permettra aux participants de rencontrer et d'interagir avec des personnes d'autres communautés, tout en profitant de nouvelles occasions d'intégration économique. Nous espérons poursuivre ce travail à l'avenir et mener à bien des projets interculturels semblables d'un bout à l'autre du pays.

Ces réalisations et d'autres initiatives sont décrites plus en détail dans les pages qui suivent, tout comme certaines mesures novatrices d'envergure entreprises dans la dernière année par les ministères, les organismes fédéraux et les sociétés d'État afin de respecter leurs obligations aux termes de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Je me réjouis à la perspective de poursuivre notre travail ensemble et, ce faisant, je suis persuadé que nous atteindrons nos objectifs et veillerons à ce que notre société demeure un endroit qui fait en sorte que les Canadiens ayant différents antécédents et origines jouissent d'une égalité des chances de contribuer et



RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA Loi sur le multiculturalisme canadien | 2008 2009

POUR UNE SOCIÉTÉ INTÉGRÉE

RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA
Loi sur le multiculturalisme canadien
2008 | 2009

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION



CA1
SS 170
061

ANNUAL REPORT
ON THE OPERATION OF
**THE CANADIAN
MULTICULTURALISM ACT**

2009
2010

PROMOTING INTEGRATION





This Citizenship and Immigration Canada
Canadian Multiculturalism Act

Any explanation of the Act's

This report is available in a

To obtain copies, please contact

Citizenship and Immigration Canada
Ottawa, Ontario K1A 1L1

Fax: 613-954-2221

E-mail: Distributionservices-services@icc.gc.ca

This document is available on the Citizenship and Immigration Canada website at
www.cic.gc.ca/english/resources/publications/mca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 2011



Catalogue No. Ci95-1/1-2010

ISBN 978-1-100-52820-5

Disclaimer: The Department of Citizenship and Immigration does not assume responsibility for accuracy, reliability or current information provided by external sources. Users wishing to rely upon this information should consult directly with the source of the information.

FOREWORD

MINISTER OF CITIZENSHIP, IMMIGRATION AND MULTICULTURALISM

I am proud to introduce this 22nd Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*. It highlights the initiatives undertaken in 2009-10 by Citizenship and Immigration Canada and 133 of the Government of Canada's departments, agencies and Crown corporations.

As the Minister responsible for Multiculturalism, I visit hundreds of communities every year and witness how pluralism is a pillar of Canadian society. The Government cannot, however, rest on this success, but must continue to build an integrated society that focuses on unity in our diversity.

That is why, in July 2010, Citizenship and Immigration Canada launched *Inter-Action*, a new multiculturalism grants and contributions program to invest in our country's future. It supports projects that promote integration by individuals and communities and funds events that work to connect cultural and faith communities. With more than 750 applications received in its first annual Call for Proposals, we can see that *Inter-Action* is resonating with communities across this country.

Our commitment to multiculturalism is emphasized throughout the broad continuum of immigration and citizenship. I am pleased to reflect this in *Discover Canada: The Rights and Responsibilities of Citizenship*. This new study guide is proving extremely popular, with 112,000 printed copies distributed and over 470,000 internet visits. I believe that *Discover Canada*, by placing increased emphasis on Canada's values, history and symbols, will promote civic memory and pride among newcomers and citizens alike.

Finally, I am proud of the leadership role that Canada is taking to combat anti-Semitism together with all forms of racism and xenophobia. This past November in Ottawa, I joined fellow parliamentarians and experts from more than 50 countries at the second conference of the *Inter-parliamentary Coalition for Combating Antisemitism* (ICCA). The conference ratified the Ottawa Protocol, which complements Canada's efforts to engage the global community in the struggle against hatred and anti-Semitism.

The Government of Canada's commitment to the *Canadian Multiculturalism Act* is demonstrated by the more than 130 submissions received from federal institutions to develop this report—submissions that outline their efforts to promote and reflect diversity. I commend them for these efforts and I am confident that the achievements outlined here demonstrate that Canada will remain a country where people of all backgrounds and cultures can succeed and contribute to our collective future.



A stylized, handwritten signature of Jason Kenney in black ink.

The Honourable Jason Kenney, P.C., M.P.
Minister of Citizenship, Immigration and
Multiculturalism

A MESSAGE TO OUR READERS

The **2009–2010 Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*** highlights activities undertaken by 134 federal institutions between April 1, 2009, and March 31, 2010. Featured here are excerpts from the full report, available electronically on CD inside this booklet. The list of institutions that provided a submission is available at the end of this booklet.

The full report is divided into two sections.

Part One highlights the key activities undertaken by the Multiculturalism Program during the reporting period, and covers the Department of Citizenship and Immigration's strategic direction for continued implementation and responsibility for the Act, including complementary initiatives to build an integrated society.

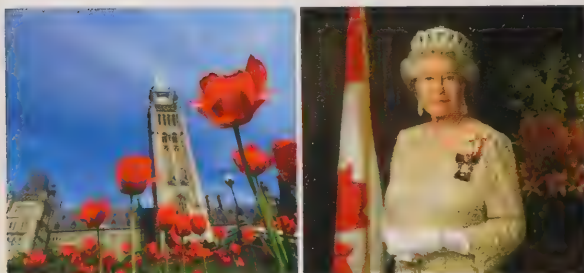
Part Two shifts the focus to other federal institutions and the opportunities and challenges they faced in 2009–10 while meeting their obligations under the Act. These obligations include promoting policies, programs and practices that enhance understanding of, and respect for, the diversity of Canadian society, and that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canadian society.

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

The *Canadian Multiculturalism Act* provides a legal framework to guide federal responsibilities and activities with regard to multiculturalism in Canada. The Act:

- Reaffirms multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian society;
- Encourages federal institutions to uphold longstanding values of respect, fairness and equality of opportunity with respect to members of diverse groups;
- Helps protect the rights of all Canadians, foster the full participation of all members of society, celebrate Canada's diverse heritage, and recognize the vast contributions of all Canadians regardless of their ethnic, cultural, religious and linguistic background; and,
- Encourages federal institutions to carry out their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

To view the full text of the *Canadian Multiculturalism Act*, visit <http://laws.justice.gc.ca/en/C-18.7>.



"In my lifetime, Canada's development as a nation has been remarkable. This vast, rich and varied country has inspired its own and attracted many others by its adherence to certain values. Some are enshrined in law but I should imagine just as many are simply found in the hearts of ordinary Canadians."

– Queen Elizabeth II, Toronto, July 5, 2010.

FEDERAL INSTITUTIONS: HIGHLIGHTS FROM THE REPORT

Multiculturalism is reflected in the mandates, policies, programs, employment and operating practices of federal institutions. The following examples illustrate the ways in which federal institutions interpreted the Act in the context of their mandate and resources during the reporting period.

The *Canada Remembers* portion of the **Department of Veterans Affairs** website continued to add features that advance its goal of engaging all Canadians in the commemoration of Canada's veterans and military history, providing opportunities to learn about Aboriginal, Francophone, African and Asian Canadian veterans. The *Heroes Remember* feature is a searchable Web-based video delivery platform featuring interviews with veterans from major ethnic groups in Canada. *La Force Francophone*, a Web-based audio, visual and narrative feature on the contributions of French Canadians during the Second World War, was also launched.

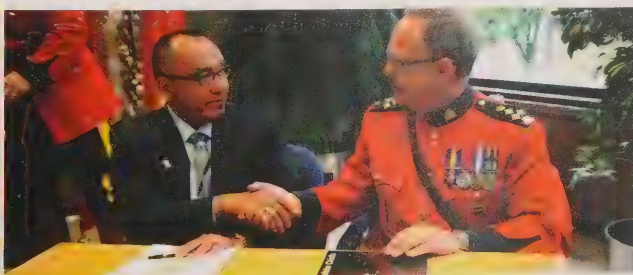
The New Horizons for Seniors Program at the **Department of Human Resources and Skills Development** encourages the contribution and participation of seniors in their communities across Canada. The Program recognizes the important role of seniors from ethnocultural communities. In 2009-10, a call for proposals was issued and projects were funded to develop replicable, innovative and culturally appropriate approaches to help raise awareness of elder abuse within and among ethnocultural communities. Projects focus on developing or adapting materials and resources for seniors, their families, and/or service providers.

The **National Film Board** put in place mentorship initiatives using new media, including web-based productions, a new large-scale project to foster original content production for television and the Web and to

provide training to emerging Aboriginal filmmakers. Established in collaboration with the Aboriginal Peoples Television Network, a call for projects was made from Francophone Aboriginal production companies to develop a co-production project of six half-hour documentaries for television geared toward young adults aged 18 to 35. The project also includes an interactive component designed for digital platforms (e.g., internet, podcasts) and a training component comprised of two production internships for Aboriginals.

The **Canadian Cultural Property Export Review Board** is an independent tribunal established by the *Cultural Property Export and Import Act* with three main areas of responsibility: the certification of cultural property for income tax purposes; the review of refused export permit applications; and the determination of fair cash offers to purchase in relation to refused export permits. In 2009-10, the Board certified 11,700 objects of cultural property donated or sold to designated Canadian institutions and public authorities. An example of an object certified by the Board during the reporting period is Louis-Philippe Hébert's bronze sculpture, entitled "Algonquins," circa 1916.

In keeping with the **Parks Canada Agency's** priority to promote the commemoration of subjects in Canada's rich ethnocultural past, the Agency continued to consult with ethnocultural communities across Canada. Following a March 2010 workshop held in Whitehorse, discussions are underway on the contribution of African American soldiers to the building of the Alaska Highway. A unique exhibit, funded under the Department of Citizenship and Immigration's National Historical Recognition Program, is being developed in Banff National Park to educate



Canadians, particularly youth, about Canada's history relating to First World War internment. The Agency is addressing the underrepresentation of this part of Canadian history in the government's commemorative program and seeking to broaden all Canadians' understanding of the nation's diverse past.

The **National Arts Centre** presented *Where the Blood Mixes* from March 23 to April 3, 2010. Written by Kevin Loring, winner of the 2009 Governor General Award for Drama, the play explores the impact of the residential school system on the main characters. Student matinees and pre-performance workshops led by the director and cast members included discussions of the residential school system and Aboriginal art.

The "Be Aware and Declare!" campaign, developed and implemented by the **Canadian Food Inspection Agency**, now partners with 16 international airlines. The "Be Aware and Declare!" campaign also has television advertisements in a total of 11 languages. There are also brochures available in 24 languages.

In February 2010, the **Canada Science and Technology Museum**, in partnership with Jaku Konbit and Black History Ottawa, celebrated African Canadian inventors and innovators. The International African Inventors Museum—a travelling exhibition that highlights the achievements of Black inventors and scientists throughout the world—presented an exhibition. In conjunction with the exhibition, Jaku Konbit delivered interactive lectures and science demonstrations to encourage youth, parents, teachers and participants to examine science and technology as career options through exposure to research and achievements by Black inventors and scientists.

The 2010 Olympic and Paralympic Winter Games Federal Secretariat, at the **Department of Canadian Heritage**,

undertook initiatives to promote dialogue and cooperation between diverse communities through events and activities at the 2010 Winter Games.

In the Ontario region of the **Correctional Service of Canada**, an outreach activity was undertaken from October 2009 to March 2010, directed at social services and religious groups that serve the West Asian communities in the Greater Toronto Area. This included personal visits and telephone, fax and email contact with more than 80 organizations primarily serving the West Asian population. Outreach culminated in a forum entitled "Making Connections," involving more than 30 of these organizations. Following the event, Corrections recruited volunteers from the West Asian community and now has a roster of organizations prepared to assist offenders in their reintegration into society.

During the reporting period, an agreement was signed between the **Royal Canadian Mounted Police (RCMP)** and the Grand Chief of the Association of Manitoba Chiefs (AMC) in August 2009 to embed a communications facilitator and liaison members in the AMC office. In October 2009, an agreement was also signed between the RCMP and the Manitoba Métis Federation placing an RCMP member in the Federation with the purpose of identifying any service delivery gaps to the Métis communities and to enhance communications.

Passport Canada, under the **Department of Foreign Affairs and International Trade**, has 34 points of service across the country. Several offices hire multilingual employees in order to provide better service to linguistic minorities. The Ottawa office serves the public in nine languages, including French and English. Multilingual employees can also provide assistance to facilitate the travel of members of various ethnocultural groups abroad.



THE DEPARTMENT OF CITIZENSHIP AND IMMIGRATION

In November 2009, the Department released the new citizenship study guide, **Discover Canada: The Rights and Responsibilities of Citizenship**. The guide focuses on the rights and responsibilities of Canadian citizenship and presents an overview of the diverse people, events and accomplishments that have shaped Canada into the country it is today. While the guide is meant primarily for citizenship applicants, all Canadians can refer to it for a better understanding of their shared history and values. Between November 2009 and March 2010, approximately 112,000 printed copies were distributed. The website received more than 471,000 visits, resulting in more than 97,000 downloads of the electronic version of the guide.

The **Foreign Credentials Referral Office** provides information, path-finding and referral services—in Canada and overseas—to help internationally trained workers succeed and put their skills to work in Canada more quickly. In 2009-10, the Office updated and added new products to its website, including the updated the *Employer's Roadmap to Hiring and Retaining Internationally Trained Workers*, which encourages employers to understand how their cultural expectations may affect their human resource practices.

On March 9, 2010, **Statistics Canada** released a study entitled *Projections of Diversity of the Canadian Population to 2031*. Funded by the Multiculturalism Program, in partnership with the departments of Canadian Heritage and Human Resources and Skills Development, this study focused on the increased diversity within visible minority groups in Canadian cities.

Public Education and Outreach

The Multiculturalism Program includes a public education and outreach component aimed at raising awareness and

informing public discourse on multiculturalism through targeted initiatives.

In collaboration with the public, community groups and partners in the educational sector, the Program produces and disseminates educational materials and organizes events geared toward combating racism and strengthening cross-cultural understanding through:

- “Racism. Stop It!” National Video Competition;
- Asian Heritage Month activities;
- Paul Yuzyk Award for Multiculturalism;
- Black History Month activities; and,
- Mathieu DaCosta Challenge – National Writing and Artwork Contest.

Multiculturalism Grants and Contributions Program

The Multiculturalism Program provided financial assistance to not-for-profit organizations, non-federal public sector institutions, regional and municipal governments, Aboriginal organizations and band councils and individuals through project funding. In 2009-10, the Multiculturalism Program provided more than \$4 million in new funding to 14 projects undertaken by not-for-profit organizations, local governments, post-secondary institutions, and museums to address specific needs of communities across the country.

The four-year *Diversity is Youth—Peer Leaders* project undertaken by the Canadian Centre for Diversity provides high school students with a combination of training and peer leadership to better understand, identify and respond to discrimination in their schools and communities. The project targets more than 25,000 students in approximately 300 schools in Vancouver, Calgary, Winnipeg, the



Greater Toronto Area, Ottawa, Montreal, Halifax and remote communities. Online tools will be developed for remote communities through project funding.

Marina Shepata's one-hour documentary, *Home Out of Nothing*, chronicles some of the obstacles faced by new Canadians in their economic, social and cultural integration into Nova Scotia. Told from the point-of-view of newcomers, the documentary also serves as a learning tool for organizations that provide immigration services and to the general population in understanding their role in the immigration process.

Immigrant Services Calgary's project aimed to increase young people's knowledge of civic engagement and community resources while helping them build valuable support networks and gain transferable leadership skills. Immigrant and refugee youth, aged 13 to 19, met weekly with 10 volunteer mentors from the University of Calgary to learn about leadership and community engagement. Six volunteer action groups will continue working beyond the end of the project. According to project organizers, the most important lesson they learned was not to underestimate youth power and potential: "We were amazed at the large number of immigrant youth in Calgary who are sincerely passionate about getting involved in their communities."

Historical Recognition Programs

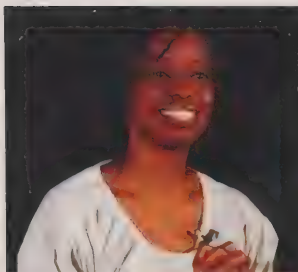
Historical Recognition Programs respond to the Government of Canada's commitment to recognize and commemorate the experiences of communities affected by wartime measures and/or historical immigration restrictions or prohibitions, and to educate Canadians about these stories and the contributions of these communities to building Canada. These programs, comprised of the Community Historical Recognition Program and the National Historical

Recognition Program, help to engage the affected communities promoting reconciliation and supporting full engagement in Canadian society. With the advice of community advisory committees, 18 projects, valued at more than \$3.5 million, were approved for funding during the reporting period.

The Canadian First World War Internment Recognition Fund, a \$10 million endowment fund established through the CHRP, supports projects related to the internment of Ukrainian-Canadians and people from other ethnocultural communities during the First World War. This fund is managed by the Ukrainian Canadian Foundation of Taras Shevchenko in Winnipeg. During the reporting period, the fund was used to acquire artifacts from this period and supported three projects, including the development of an interpretative centre at Spirit Lake in northern Quebec.

Stitch Media Inc. produced *Redress Remix*, a three-part documentary film using animation, interviews, and archival footage to tell the story of Chinese-Canadians who were affected by the Chinese Head Tax and the *Chinese Immigration Act*, and their perseverance to obtain redress from the government. An interactive web portal allows users to navigate into selected scenes of the documentary via a 360-degree panorama view to learn more about the events and era. To access the portal in English or Chinese, please visit <http://www.redressremix.ca>.

Peripheral Visions Film and Video Inc.'s project is to create an illustrated book to bring to life the societal, cultural, political and religious aspects of the story of the *Komagata Maru*. The text of *The Komagata Maru Era* will be based on a transcript of Ali Kazimi's award-winning film, "*Continuum Journey*."



COMBATING ANTI-SEMITISM IN CANADA AND AROUND THE WORLD

Concern is growing about an increase in anti-Semitism both in Canada and around the world. The Government of Canada, through the Department of Citizenship and Immigration, encourages cross-cultural dialogue at national and international levels to combat all forms of discrimination and racism, including anti-Semitism. To support this commitment, the Government of Canada:

- recognizes January 17th as Raoul Wallenberg Day;
- recognizes April 11th as the Canadian Holocaust Memorial Day;
- co-sponsored the 2005 UN resolution that led to the recognition of January 27th as the International Day of Commemoration in Memory of the Victims of the Holocaust; and,
- co-sponsored the 2007 UN resolution condemning the denial of the Holocaust.

Under the leadership of the Honourable Jason Kenney and Member of Parliament Irwin Cotler (Co-founder of the *Inter-parliamentary Coalition for Combating Antisemitism* (ICCA)), a delegation of 11 Canadian Parliamentarians attended the inaugural ICCA Conference in London in February 2009. Issued at the conference, the *London Declaration on Combating Antisemitism* calls on governments to take action on specific issues to combat anti-Semitism.

Canada hosted the second ICCA Conference in Ottawa in November 2010. Parliamentarians from around the world came together to develop mechanisms to combat the global phenomenon of anti-Semitism. Among other issues, the conference addressed anti-Semitic propaganda in the media and on the internet and the creation of a more sustainable framework for the ICCA. By unanimous consent,

Parliamentarians issued the Ottawa Protocol which seeks commitments from governments to collect and report data on hate crimes, including anti-Semitism; to monitor and share best practices; to propose a common working definition for anti-Semitism; and, to engage further with the United Nations. The full text of the Ottawa Protocol is available at <http://www.antisem.org/archive/ottawa-protocol-on-combating-antisemitism/>.

Canada also recognizes the scourge of a new form of anti-Semitism which includes the notion that the Jews alone have no right to a homeland. Prime Minister Stephen Harper has condemned this phenomenon, saying that “unfortunately in some countries, hatred of the Jews is still preached from religious pulpits and still proclaimed from political podiums. There are still people who would perpetrate another Holocaust if they could. That’s why we must resist the error of viewing the Holocaust as a strictly historical event.”

Canada was the first to withdraw from the United Nations Durban Review Conference in 2001 due to profound concerns about manifestations of anti-Semitism at the Conference. In 2009, Canada boycotted Durban II due to the participation of overtly anti-Semitic regimes in its planning and has lost faith in the Durban process. This decision was vindicated when Durban II was used by Iranian President Mahmoud Ahmadinejad—as a vehicle for Holocaust denial and xenophobia. Canada will not participate in the September 2011 events planned to commemorate the 10th anniversary of the adoption of the Durban Declaration and Programme of Action, also known as Durban III.



THE WAY FORWARD

An integrated society with a strengthened commitment to citizenship

The Department of Citizenship and Immigration is implementing policies, programs and services that support equality of opportunity and help remove barriers to full integration.

Inter-Action Grants and Contributions Program

Launched in July 2010, **Inter-Action**, Canada's new multiculturalism grants and contributions program, assists the socio-economic integration of individuals and communities in building an integrated and socially cohesive society. Funding is available through two streams: projects and events. For more information, visit www.cic.gc.ca/english/multiculturalism/funding/index.asp.

A Coordinated Approach to Integration

The Department's coordinated approach to immigration, citizenship and multiculturalism provides programs and services to Canadians, with the aim of fostering an integrated society and a strengthened commitment to citizenship. The integration process can be seen as a multi-generational continuum, running from arrival to settlement to naturalization, and finally, full participation in the economic, social and cultural life of Canada.

Moving forward, the Department will:

- strengthen settlement programming for newcomers through an increased focus on local immigration partnerships and language assessment;
- continue to advance its efforts overseas in the arena of foreign credential recognition; and,
- strengthen citizenship with a focus on civic duty, memory and pride through the Citizenship Action Plan, launched in 2009.

The Department will continue to implement the new multiculturalism policy objectives announced in 2009:

1. Build an integrated, socially-cohesive society;
2. Make institutions more responsive to the needs of Canada's diverse population; and,
3. Engage in international discussions on multiculturalism and diversity.

Together, these will contribute to greater intercultural understanding, a shared sense of citizenship, and an enhanced respect for core democratic values, civic memory and pride for all Canadians.

A Pan-Government Commitment

Horizontal coordination between partners is key to building an integrated, socially-cohesive society. The Federal-Provincial-Territorial Network of Officials Responsible for Multiculturalism Issues and the Multiculturalism Champions' Network will continue to be forums for discussion among public institutions to ensure that programs, policies and services are sensitive and responsive to Canada's growing diversity.

The Department will also continue to engage in national and international partnerships to advance the Government of Canada's anti-racism framework, including combating anti-Semitism.



FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION

Assisted Human Reproduction Agency of Canada	Canadian Security Intelligence Service	National Gallery of Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency	Canadian Tourism Commission	National Parole Board
Atlantic Pilotage Authority	Canadian Transportation Agency	National Research Council of Canada
Atomic Energy of Canada Limited	Canadian Wheat Board	National Round Table on the Environment and the Economy
Bank of Canada	Cape Breton Development Corporation	Natural Sciences and Engineering Research Council
Blue Water Bridge	Correctional Service of Canada	Office of the Auditor General
Business Development Bank of Canada	Courts Administration Service	Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Canada Border Service Agency	Defence Construction Canada (1951) Limited	Office of the Commissioner of Lobbying
Canada Council for the Arts	Department of Agriculture and Agri-Food	Office of the Commissioner of Official Languages
Canada Deposit Insurance Corporation	Department of Canadian Heritage	Office of the Correctional Investigator of Canada
Canada Development Investment Corporation	Department of Citizenship and Immigration	Office of the Director of Public Prosecutions
Canada Lands Company Limited	Department of Finance	Office of the Information and Privacy Commissioners of Canada
Canada Mortgage and Housing Corporation	Department of Fisheries and Oceans	Office of the Public Sector Integrity Commissioner
Canada Pension Plan Investment Board	Department of Foreign Affairs and International Trade	Office of the Superintendent of Financial Institutions
Canada Post Corporation	Department of Health	Pacific Pilotage Authority
Canada Revenue Agency	Department of Human Resources and Skills Development	Parc Downsview Park Inc.
Canada School of Public Service	Department of Indian Affairs and Northern Development	Parks Canada Agency
Canada Science and Technology Museum Corporation	Department of Industry	Passport Canada
Canada-Newfoundland and Labrador Offshore Petroleum Board	Department of Justice	Patented Medicine Prices Review Board
Canadian Air Transport Security Authority	Department of National Defence and the Canadian Forces	Privy Council Office
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	Department of Natural Resources	Public Health Agency of Canada
Canadian Broadcasting Corporation	Department of Public Safety and Emergency Preparedness	Public Sector Pension Investment Board
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	Department of the Environment	Public Servants Disclosure Protection Tribunal
Canadian Citizenship Commission	Department of Transport	Public Service Commission
Canadian Commercial Corporation	Department of Veterans Affairs Canada	Public Service Labour Relations Board
Canadian Cultural Property Export Review Board	Department of Western Economic Diversification	Public Service Staffing Tribunal
Canadian Dairy Commission	Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec	Registry of the Competition Tribunal
Canadian Environmental Assessment Agency	Elections Canada	Royal Canadian Mint
Canadian Food Inspection Agency	Export Development Canada	Royal Canadian Mounted Police
Canadian Forces Grievance Board	Farm Credit Canada	Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
Canadian Grain Commission	Financial Consumer Agency of Canada	Royal Canadian Mounted Police, Public Complaints Commission
Canadian Human Rights Commission	Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada	Ship-Source Oil Pollution Fund
Canadian Human Rights Tribunal	First Nations Tax Commission	Social Sciences and Humanities Research Council
Canadian Institutes of Health Research	Great Lakes Pilotage Authority	Standards Council of Canada
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	Immigration and Refugee Board	Statistics Canada
Canadian International Development Agency	International Development Research Centre	Status of Women Canada
Canadian International Trade Tribunal	Laurentian Pilotage Authority	Supreme Court of Canada
Canadian Museum of Civilization Corporation	Library and Archives of Canada	Telefilm Canada
Canadian Museum of Nature	Military Police Complaints Commission	Transportation Appeal Tribunal of Canada
Canadian Northern Economic Development Agency	NAFTA Secretariat, Canadian Section	Transportation Safety Board of Canada
Canadian Nuclear Safety Commission	National Arts Centre	Treasury Board Secretariat
Canadian Polar Commission	National Battlefields Commission	VIA Rail Canada Inc.
Canadian Race Relations Foundation	National Capital Commission	
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	National Defence and Canadian Forces Ombudsman	
	National Energy Board	
	National Farm Products Council of Canada	
	National Film Board	

PHOTO CREDITS AND CAPTIONS

Cover	Mathieu Da Costa Challenge National Writing and Artwork Contest, 2010 Best Artwork—13 to 15 years old: “All Canadians Share a Page in Canada’s History”.	Isra Joanna Fitch
Page 2	Parliament Hill. Queen Elizabeth II, Queen of Canada.	Stock image Canadian Heritage
Page 3	<i>Work for All: Stop Racism in the Workplace</i> —a collection of short films. Signing of Memorandum of Understanding between Assembly of Manitoba Chiefs and RCMP, August 2009. Vancouver 2010 Olympic Games Gold Medal depicting Aboriginal artwork.	National Film Board Royal Canadian Mounted Police Royal Canadian Mint and the Canadian Olympic Committee
Page 4	Corporal Arold Experience-Nozieux and Master Corporal Ralph Noe, Port-au-Prince, Haiti, February 2010. High school students learn from Kenneth Chan, Ottawa, 2009. Alex Wells of Lil’wat Nation performs at Canada Day ceremonies, 2009.	Department of National Defence National Research Council David Martin
Page 5	Première of <i>Red Letter</i> , a play about Chinese immigration, 2010. Muslim students visit a Buddhist place of worship, Toronto, 2009.	Vancouver Asian Canadian Theatre Canadian Centre for Diversity
Page 6	Tetchena Bellange performs at the official launch of Black History Month, Ottawa, 2010. Crazy Smooth and the Bboyizm Dance Company at the Mathieu Da Costa Award Ceremony, Ottawa, April 2010. Lynn Nguyen sings at the official launch of Asian Heritage Month, 2009.	Department of Citizenship and Immigration Department of Citizenship and Immigration Department of Citizenship and Immigration
Page 7	The Hon. Jason Kenney, the Hon. Irwin Cotler, Elie Wiesel, Nobel Peace Prize Laureate, and His Excellency the Rt. Hon. David Johnston at the 2010 ICCA Conference, (Ottawa), November 2010.	Department of Citizenship and Immigration
Page 8	Inuit performers at the Great Northern Arts Festival, 2009. Special citizenship ceremony, Ottawa, 2010.	Terry Halifax Department of Citizenship and Immigration
Page 10	Celebration of Cultures, Edmonton.	Canadian Tourism Commission



2009-2010 RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN
LIVRET

A large group of people, including children and adults, are gathered outdoors for a performance or event. Many are wearing red shirts, and some are playing drums. A large banner with the word 'SON' is visible in the background.

LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES QUI ONT FOURNI DES OBSERVATIONS

Ministère de la Sécurité publique et de la protection civile	Commission canadienne de sûreté nucléaire	Commission canadienne des affaires polaires	Commission canadienne des droits de la personne	Commission canadienne des grains	Commission canadienne du blé	Commission canadienne du lait	Commission canadienne du tourisme	Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire	Commission de l'immigration et du statut de réfugié	Commission de la capitale nationale	Commission de la citoyenneté	Commission de la fiscalité des Premières nations	Commission de la fonction publique	Commission des champs de bataille nationaux	Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada	Commission des relations de travail dans la fonction publique	Commission nationale des libérations conditionnelles	Conseil canadien des normes	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	Conseil de recherches en sciences humaines	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie	Conseil des Arts du Canada	Conseil national de recherches du Canada	Construction de Défense (1951) Limitée	Corporation commerciale canadienne	Corporation de développement des investissements du Canada	Cour suprême du Canada	École de la fonction publique du Canada	Élections Canada	Énergie atomique du Canada limitée	Exportation et Développement Canada	Financement agricole Canada	Financement agricole Canada	Fondation canadienne des relations raciales	Gendarmerie royale du Canada	Greffé du Tribunal de la concurrence	Instituts de recherche en santé du Canada	Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	Ministère de l'Industrie	Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration	Ministère de la Défense nationale et Forces canadiennes	Ministère de la Justice	Ministère de la Santé	VIA Rail Canada Inc.																																																																																																																
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	Ministère des Anciens Combattants	Ministère des Finances	Ministère des Pêches et des Océans	Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences	Ministère des Transports	Ministère du Patrimoine canadien	Musée canadien de la nature	Musée des beaux arts du Canada	Office Canada Terre Neuve et Labrador des hydrocarbures extractifs	Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public	Office d'investissement du régime de pensions du Canada	Office national de l'énergie	Office national du film	Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes	Parc Downsview Park Inc.	Passport Canada	Secrétariat de l'ALÉNA – Section canadienne	Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes	Secrétariat du Conseil du Trésor	Service administratif des tribunaux judiciaires	Service canadien du renseignement de sécurité	Service correctionnel du Canada	Société canadienne d'hypothèques et de logement	Société canadienne des postes	Société d'assurance dépôts du Canada	Société de développement du Cap Breton	Société du Musée canadien des civilisations	Société du Musée des sciences et de la technologie du Canada	Société immobilière du Canada	Société Radio-Canada	Statistique Canada	Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie	Téléfilm Canada	Tribunal canadien des droits de la personne	Tribunal canadien des relations professionnelles artistiques-producteurs	Tribunal canadien du commerce extérieur	Tribunal d'appel des transports du Canada	Tribunal de la dotation de la fonction publique	Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgués Canada	Commissionariat au lobbying du Canada	Commissionariat à l'intégrité du secteur public	Commissionariat à l'information du Canada	royale du Canada	Comité externe d'examen de la Gendarmerie	Comité des griefs des Forces canadiennes	Centre national des Arts	Centre national des Forces canadiennes	Centre de recherches pour le développement international	Centres de recherches pour le développement international	Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada	Centre de travail	Centre canadien d'hygiène et de sécurité	Les métiers	pollution par les hydrocarbures causée par les navires	Bureau du vérificateur général du Canada	Caisse d'indemnisation des dommages dus à la pollution	Bureau du vérificateur général du Canada	Bureau du directeur des poursuites pénales	Bureau du surintendant des institutions financières	Bureau du vérificateur général du Canada	Bureau du Conseil privé	Bureau du commissaire à la magistrature fédérale	Bureau de la femme	Bureau de la coordonnatrice de la situation	Bureau de l'enquêteur correctionnel	transports et de la sécurité des transports	Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport	Bibliothèque et Archives Canada	Banque du Canada	Banque de développement du Canada	Agence Parcs Canada	Agence du revenu du Canada	Agence des services frontaliers du Canada	Agence de promotion économique du Canada atlantique	Agence de la santé publique du Canada	Agence de la consommation en matière financière du Canada	Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec	Agence de développement économique du Canada	Agence canadienne de développement international	Agence canadienne de développement économique du Nord	Agence canadienne de développement international	Administration de pilotage des Laurentides	Administration de pilotage de l'Atlantique	Administration de pilotage des Grands Lacs, L'Est	Administration canadienne de la sûreté du transport aérien	Administration de pilotage de l'Atlantique	Administration de pilotage des Grands Lacs, L'Est	Administration canadienne de la sûreté des exportations de biens culturels	Commission canadienne de sûreté nucléaire	Commission canadienne des affaires polaires	Commission canadienne des droits	Commission canadienne des affaires indiennes et du Nord canadien	Commission internationale du droit public	Commission internationale des relations de travail	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de travail dans la fonction publique	Commission internationale des relations de

Une société intégrée et un engagement plus fort à l'égard de la citoyenneté

Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration met en œuvre des politiques, des programmes et des services qui appuient l'égalité des chances et aident à lever les obstacles à l'intégration complète.

Inter-Action : un programme de subventions et de contributions

Inter-Action, le nouveau programme canadien de subventions et de contributions pour le multiculturalisme, a été lancé en juillet 2010. Inter-Action favorise l'intégration socioéconomique des personnes et des collectivités et en les aidant à contribuer à la création d'une société intégrée et cohésive sur le plan social. Inter-Action accorde du financement au moyen de deux volets : le volet Projets, et le volet Activités. <http://www.cic.gc.ca/francais/multiculturalisme/financement/index.asp>

Approche coordonnée à l'intégration

L'approche coordonnée en matière d'intégration du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration améliorera les programmes et les services offerts aux Canadiens, dans un but ultime de favoriser l'édification d'une société intégrée et de renforcer l'engagement envers la citoyenneté. Le processus d'intégration peut être vu comme un continuum multi-générationnel, allant de l'arrivée et l'établissement, à la naturalisation, ainsi qu'à une participation à part entière dans la vie économique, sociale et culturelle du

(Canada.

Dans sa progression, le Ministère :

- renforcera le programme d'établissement à l'intention des nouveaux arrivants mettant l'accent sur les partenariats locaux en matière d'immigration et sur l'évaluation linguistiques;
- continuera de déployer des efforts à l'égard de la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger; et,



Engagement pangouvernemental

Ensemble, ils contribueront aux éléments suivants : augmenter la compréhension interculturelle, nourrir le sentiment d'une citoyenneté partagée, respecter davantage les valeurs démocratiques essentielles et la mémoire civique, et être source de fierté pour tous les Canadiens.

3. participer à des discussions internationales sur le multiculturalisme et la diversité.

2. accroître la sensibilité des institutions aux besoins d'une population diversifiée; et,

1. bâtir une société intégrée et cohésive sur le plan social; objectifs stratégiques du Programme du multiculturalisme annoncés en 2009 :

- renforcera la citoyenneté en mettant l'accent sur le devoir civique, la mémoire, au moyen du Plan d'action pour la citoyenneté, lancé en 2009.

La collaboration horizontale entre les partenaires est essentielle pour bâtir une société intégrée et cohésive sur le plan social. Le Réseau fédéral-provincial-territorial des responsables des enjeux liés au multiculturalisme ainsi que le Réseau des champions du multiculturalisme continueront d'agir à titre de tribune de discussions au sein des institutions publiques afin de veiller à ce que les programmes, les politiques et les services soient sensibles à la diversité croissante de la société canadienne.

Le Ministère continuera d'établir des partenariats à l'échelle nationale et internationale afin de faire progresser le cadre de lutte contre le racisme du gouvernement du Canada, y compris la lutte contre l'antisémitisme.



LUTTE CONTRE L'ANTISÉMITISME AU CANADA ET DANS LE MONDE ENTIER

Il se préoccupe de plus en plus de la montée de l'antisémitisme au Canada et à l'étranger. Par l'entremise du ministre de la Immigration et du Commerce international, le gouvernement du Canada encourage le dialogue interculturel à l'échelle nationale et internationale afin de lutter contre toutes les formes de discrimination et de racisme, notamment l'antisémitisme. Pour appuyer cet engagement, le gouvernement du Canada :

- reconnaît le 17 janvier comme Journée Raoul Wallenberg;
- reconnaît le 11 avril comme Jour commémoratif de l'Holocauste au Canada;
- a coparrainé la résolution de 2005 de l'ONU qui a mené à la reconnaissance du 27 janvier en tant que Journée internationale de commémoration en mémoire des victimes de l'Holocauste; et,
- a coparrainé la résolution de 2007 de l'ONU condamnant le déni de l'Holocauste.

ous la direction de l'honorable Jason Kenney et du député Irvin (cofondateur de la *Coalition interparlementaire de lutte contre l'antisémitisme* [ICCAl]), une délégation de 11 parlementaires canadiens a participé à la conférence inaugurale de la Coalition interparlementaire de lutte contre l'antisémitisme, tenue à Londres, du 15 au 17 février 2009. Distribuée à la conférence, la *Déclaration de Londres sur la lutte contre l'antisémitisme* exhorte les gouvernements à adopter des mesures afin de régler les problèmes propres à la lutte contre l'antisémitisme.

Le Canada a été l'hôte de la deuxième conférence de l'ICCA tenue à Ottawa en novembre 2010. Des parlementaires du monde entier sont rassemblés en vue d'élaborer des mécanismes de lutte contre le phénomène mondial de l'antisémitisme. Entre autres questions, la conférence a permis d'aborder le sujet de la propagande antisémite dans les médias et sur Internet, ainsi que la création d'un cadre plus viable pour l'ICCA. À la suite d'un consensus unanime, les parlementaires ont diffusé le Protocole

d'Ottawa, qui sollicite des engagements de la part des gouvernements en vue de recueillir des données sur les crimes haineux et d'en faire rapport, notamment sur l'antisémitisme, de surveiller et de partager les pratiques exemplaires, de proposer une définition de travail commune pour l'antisémitisme et de collaborer davantage avec les Nations Unies. Le texte complet du Protocole d'Ottawa est disponible à l'adresse suivante : <http://www.antisemitism.org/archiv/ottawa-protocol-on-combating-antisemitism/>.

Le Canada reconnaît aussi le fléau d'une nouvelle forme d'antisémitisme qui comprend la notion que les Juifs n'ont pas le droit de disposer d'un État qui leur est propre. Selon le premier ministre Stephen Harper, qui a condamné ce phénomène : « Malheureusement, dans certains pays, la haine des Juifs est toujours prêchée dans les lieux de culte et toujours proclamée dans les tribunes politiques. Il y a encore des gens qui perpétreraient un autre Holocauste s'ils le pouvaient. Voilà pourquoi nous devons résister à l'erreur de considérer l'Holocauste comme un simple événement historique. »

Le Canada a été le premier pays à se retirer de la Conférence d'examen des Nations Unies tenue à Durban, en 2001, en raison de sévères préoccupations au sujet des incidents d'antisémitisme survenus à la conférence. En 2009, le Canada a boycotté Durban II à cause de la participation de régimes ouvertement antisémites au cours de sa planification et, par conséquent, il a perdu confiance envers le processus de Durban. Le bien-fondé de cette décision a d'autant plus été corroboré lorsque le président iranien Mahmoud Ahmadinejad s'est servi de Durban II comme véhicule de déni de l'Holocauste et de xénophobie. Le Canada ne participera pas aux événements de septembre 2011 prévus pour commémorer le 10^e anniversaire de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, aussi connus sous le nom de Durban III.





Programmes de reconnaissance historique

Le Réseau de leaders parmi les pairs du projet *Diversity is Youth* de quatre ans, offre une combinaison de formation et de leadership des pairs afin que les élèves du secondaire puissent mieux détecter la discrimination, la comprendre et intervenir dans leurs écoles et leurs collectivités. Le projet s'adresse à plus de 25 000 élèves dans quelque 300 écoles à Vancouver, à Calgary, à Winnipeg, dans la région du Grand Toronto, à Ottawa, à Montréal, à Halifax et dans des collectivités éloignées. Des outils en ligne seront élaborés à l'intention des membres de collectivités éloignées par le financement de projets.

Le documentaire d'une heure de Martina Shephara, *Home Out of Nothing*, présente certains obstacles auxquels sont confrontés les nouveaux Canadiens dans leur intégration économique, sociale et culturelle en Nouvelle-Écosse. Accompagné d'une narration présentée du point de vue des nouveaux arrivants, le documentaire sert d'outil d'apprentissage aux organisations qui fournissent des services d'immigration et aux membres du grand public qui souhaitent mieux connaître leur rôle dans le processus d'immigration.

Immigrant Services Calgary vise à accroître chez les jeunes les connaissances relatives à l'engagement civique et aux ressources des collectivités, tout en aidant ces derniers à établir un réseau de soutien précieux et des compétences transférables en matière de leadership. En tout, 37 jeunes immigrants et réfugiés âgés de 13 à 19 ans ont collaboré avec 10 mentors bénévoles de l'Université de Calgary. Les participants ont invité chaque semaine des personnes servant de modèles à des discussions afin d'en apprendre davantage au sujet du leadership et de l'engagement communautaire. Six groupes d'action composés de bénévoles se sont engagés à continuer de faire du bénévolat dans la collectivité après l'achèvement du projet. Selon les organisateurs du projet, la leçon la plus importante qu'ils ont apprise est liée à l'importance de ne pas sous-estimer le pouvoir et le potentiel des jeunes. Ils ont été impressionnés par le nombre important de jeunes immigrants à Calgary qui sont vraiment intéressés à participer à leur collectivité.

Le Fonds canadien de reconnaissance de l'intermède durant la Première Guerre mondiale, fonds de dotation de 10 millions de dollars établi dans le cadre du Programme de reconnaissance historique pour les communautés, appuie des projets liés à l'intermède d'Ukraino-Canadiens et de personnes appartenant à d'autres communautés ethnoculturelles au cours de la Première Guerre mondiale. Le Fonds est géré par la Fondation ukrainienne du Canada Taras Shevchenko à Winnipeg. Au cours de 2009-2010, le Fonds a été utilisé pour l'acquisition d'artefacts de l'époque et d'appuyer trois projets, dont l'établissement d'un centre d'interprétation à Spirit Lake, dans le nord du Québec.

Stitch Media Inc. a produit un film documentaire en trois parties utilisant des animations, des entrevues et des films d'archives. Ce film raconte l'histoire de Canadiens d'origine chinoise qui ont été touchés par la taxe d'entrée sur l'immigration chinoise et la Loi d'immigration chinoise. Le documentaire fait état des efforts qu'ils ont déployés pour obtenir réparation auprès du gouvernement. Un portail interactif permettra aux utilisateurs de naviguer dans certaines scènes du documentaire afin d'en apprendre davantage sur l'époque et les événements présents, et ce, au moyen d'une fonction donnant une vue panoramique de 360 degrés. Les utilisateurs peuvent répondre par texte ou par vidéo au contenu du documentaire. Pour accéder au portail, veuillez vous rendre à l'adresse suivante : <http://www.redressremix.ca> (en anglais et en chinois seulement).

Peripheral Visions Film and Video Inc. produira un livre illustré pour ramener à la vie le contexte social, culturel, politique et religieux dans lequel s'est déroulé l'incident du Komagata Maru. Le texte de *The Komagata Maru Era* s'appuiera sur le scénario du film intitulé *Continuous Journey*, lauréat d'un prix cinématographique.

Le Réseau de leaders parmi les pairs du projet *Diversity is Youth* de quatre ans, offre une combinaison de formation et de leadership des pairs afin que les élèves du secondaire puissent mieux détecter la discrimination, la comprendre et intervenir dans leurs écoles et leurs collectivités. Le projet s'adresse à plus de 25 000 élèves dans quelque 300 écoles à Vancouver, à Calgary, à Winnipeg, dans la région du Grand Toronto, à Ottawa, à Montréal, à Halifax et dans des collectivités éloignées. Des outils en ligne seront élaborés à l'intention des membres de collectivités éloignées par le financement de projets.

novembre 2009, le Ministère a fait paraître le nouveau guide de comparaison à l'examen pour la citoyenneté **Découvrir le Canada : droits et les responsabilités liés à la citoyenneté**. Le guide étudie met l'accent sur les droits et les responsabilités découlant la citoyenneté canadienne et il présente un aperçu des raisons, des événements et des réalisations divers qui ont fait du Canada le pays qu'il est aujourd'hui. Bien que le guide soit destiné principalement aux personnes qui présentent une demande de citoyenneté, tous les Canadiens peuvent le consulter pour mieux comprendre leur histoire et leurs valeurs communes. De novembre 2009 à mars 2010, quelque 112 000 exemplaires imprimés ont été distribués. Plus de 471 000 visites ont été enregistrées sur le site web du guide d'étude et la version électronique du guide a été téléchargée plus de 97 000 fois.

Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers offre des renseignements ainsi que des services d'orientation et d'aiguillage – au Canada tout comme à l'étranger afin d'aider les travailleurs formés à l'étranger à réussir et à entre à profit plus rapidement leurs connaissances pour le bien commun de la population canadienne. En 2009-2010, le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers a également à jour ses produits et en a ajoutés de nouveau à son site Web. Ceux-ci comprennent une version révisée de la Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs à l'étranger, qui encourage les employeurs à se rendre compte de la manière dont leurs attentes culturelles peuvent avoir une incidence sur leurs pratiques en matière de ressources humaines. Une étude par Statistique Canada intitulée *Projections de la diversité de la population canadienne* — 2006 à 2031 a été publiée le mars 2010. Financée dans le cadre de Programme du multiculturalisme, en partenariat avec le ministère du Patrimoine canadien et le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, cette étude portait sur l'augmentation de la diversité au sein des groupes de minorités visibles dans les villes canadiennes.

Éducation et sensibilisation du public

Le Programme du multiculturalisme comprend un volet d'éducation et de sensibilisation du public, qui vise à accroître la sensibilisation et à documenter le discours sur le multiculturalisme, et ce, par l'entremise d'initiatives ciblées.

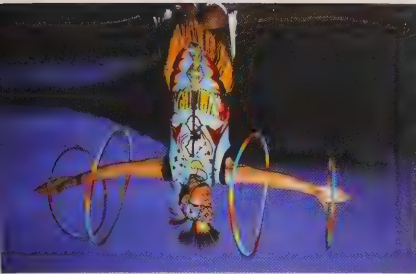
En collaboration avec le public, des groupes communautaires et des partenaires du secteur de l'éducation, les représentants du Programme produisent et diffusent des documents d'enseignement et organisent des événements axés sur la lutte contre le racisme et le renforcement de la compréhension interculturelle grâce aux initiatives suivantes :

- Concours national de vidéo *Mettons fin au racisme!* ;
- activités tenues dans le cadre du Mois du patrimoine asiatiques ;
- Prix Paul Yuzyk pour le multiculturalisme ;
- activités tenues dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs ; et,
- Défi Mathieu Da Costa—Concours national de compositions et de dessins.

Programme de subventions et de contributions pour le multiculturalisme

Le Programme du multiculturalisme fournit de l'aide financière (subventions et contributions) à des organisations sans but lucratif, à des institutions publiques non fédérales, à des gouvernements régionaux et municipaux, à des organisations autochtones de même qu'à des personnes et à des conseils de bande, et ce, par le financement de projets. En 2009-2010, le Programme du multiculturalisme a fourni plus de 4 millions de dollars de nouveau financement pour 14 projets entrepris par des organisations sans but lucratif, des gouvernements locaux, des musées et des institutions postsecondaires dans le but de répondre aux besoins particuliers des collectivités des quatre coins du pays.





sont en cours. Une exposition unique, financée dans le cadre

du Programme national de reconnaissance historique du ministère

de la Citoyenneté et de l'Immigration du Canada, aura lieu dans

le Parc national Banff afin de sensibiliser les Canadiens, plus

particulièrement les jeunes, à l'histoire du Canada liée à

l'intervnement de personnes au Canada pendant la Première Guerre

mondiale. L'Agence Parcs Canada établit des liens avec cette partie

de l'histoire canadienne et aborde sa sous-représentation dans le

cadre du programme commémoratif du gouvernement, et permet

à tous les Canadiens de bien comprendre le passé diversifié de

notre nation.

Le Centre national des Arts a présenté la pièce *Where the*

Blood Mixes. Écrite par Kevin Loring, lauréat du Prix littéraire

du Gouverneur général en théâtre de 2009, la pièce se penche

sur l'incidence du régime des pensionnats sur les principaux

personnages. Au cours des matinées scolaires et des ateliers avant

les spectacles, le directeur et les comédiens de la pièce dirigent

entre autres des discussions portant sur le régime des pensionnats

et l'art autochtone.

La campagne « Pensez-y et déclarez! », élaborée et mise en

oeuvre par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, est

désormais partenaire de 16 compagnies aériennes internationales.

De plus, les publicités à la télévision de la campagne « Pensez-y et

déclarez! » ont été réalisées dans 11 langues au total. Par ailleurs,

les brochures sont disponibles dans 24 langues.

En février 2010, le **Musée des sciences et de la technologie du**

Canada, en partenariat avec Jaku Konbit et Black History Ottawa

(comité de l'histoire des Noirs d'Ottawa), a célébré les inventeurs

et les innovateurs afro canadiens. L'International African Inventors

Museum (musée international des inventeurs africains), une

exposition itinérante qui souligne les réalisations des inventeurs et

des scientifiques de race noire des quatre coins du monde, a été

présentée. À l'occasion de l'exposition, Jaku Konbit a donné des

conférences interactives et des démonstrations scientifiques qui

visaient à encourager les jeunes, les parents, les enseignants et les

participants à envisager les options de carrière qu'offre le domaine

des sciences et de la technologie en les exposant aux recherches et

aux réalisations effectuées par les inventeurs et les scientifiques de

race noire.

ethnoculturels.

Passeport Canada, sous l'autorité du ministère des Affaires

étrangères et du Commerce international, compte 34 points de

service aux quatre coins du pays. Plusieurs bureaux des passeports

embauchent des employés multilingues afin de pouvoir offrir un

meilleur service aux minorités linguistiques. Le bureau à Ottawa

offre des services au public en neuf langues différentes, y compris

le français et l'anglais. Les employés multilingues de Passeport

Canada peuvent également offrir un soutien et leur expertise afin

de faciliter les voyages à l'étranger de membres de divers groupes

métisses et d'améliorer les communications.

cerner les lacunes dans la prestation de services aux communautés

GRC a affecté un membre de la GRC à la MMF dans le but de

accord avec la Manitoba Merits Federation (MMF) selon lequel la

bureau de l'ACM. En octobre 2009, la GRC a également signé un

facilitateur des communications et membre de liaison au sein de

(ACM) en août 2009 en vue de créer et de doter un poste de

(GRC) a signé un accord avec l'Assemblée des chefs du Manitoba

Au cours de la période visée, la **Gendarmerie royale du Canada**

disposés à aider les contrevenants à réintégrer la société canadienne

de l'Asie occidentale et il dispose désormais d'une liste d'organismes

Canada a été en mesure de recruter des bénévoles de la collectivité

organismes. À la suite de cet événement, Service correctionnel du

intitulé *Making Connections*, auquel ont participé plus de 30 de ce

l'Asie occidentale. La sensibilisation s'est terminée par un forum,

qui offrent principalement des services à la population venant de

par téléphone, télécopieur et courriel avec plus de 80 organismes

notamment en des visites personnelles ainsi que des communications

du mois d'octobre 2009 au mois de mars 2010. Elle consistait

l'Asie occidentale dans la région du Grand Toronto s'est déroulée.

aux groupes religieux qui offrent des services aux collectivités de

une activité de sensibilisation s'adressant aux services sociaux et

À **Service correctionnel du Canada**, dans la région de l'Ontario

d'hiver de 2010, qui faisait partie du **ministère du Patrimoine**

canadien, a lancé des initiatives qui appuyaient la participation

de diverses collectivités du Canada au moyen d'événements et

d'activités célébrant les Jeux olympiques et paralympiques d'hiver

Le Secrétaire fédéral des Jeux olympiques et paralympiques

INSTITUTIONS FÉDÉRALES : POINTS SAILLANTS DU RAPPORT

Multiculturalisme est pris en compte dans les mandats, les pratiques, les programmes, ainsi que les pratiques liées à l'emploi à l'exploitation des institutions fédérales. Les exemples suivants illustrent la façon dont les institutions fédérales ont interprété le mandat de leur mandat et selon les ressources dont ils disposaient durant la période visée par le rapport.

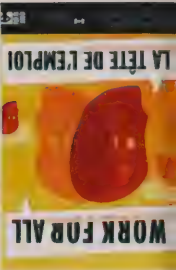
n a cessé d'ajouter des composantes à la portion du site Web **ministère des Anciens Combattants**, intitulée *Le Canada se souvient*, composantes qui ont permis au Ministère de s'approcher son but visant la participation des Canadiens à la

commémoration des anciens combattants et de l'histoire militaire du Canada. La fonctionnalité *Des héros se racontent* consiste en une plateforme de prestation vidéo Web interrogeable comportant des interviews avec de nombreux anciens combattants appartenant aux différents groupes ethniques au Canada, notamment les autochtones, les Sino-Canadiens et les Afro-Canadiens. La force

audiovisuelle, module Web audiovisuel explicatif de la contribution des Canadiens francophones pendant la Deuxième Guerre mondiale, a eu lieu pendant la période visée par le Rapport.

Programme Nouveaux Horizons pour les aînés du Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences encourage la participation et la contribution des aînés à leur communauté partout au Canada. Le Programme permet de souligner le rôle important que jouent les aînés des communautés ethnoculturelles. En 2009-2010, un appel de propositions a été lancé et des projets ont été financés dans le but d'élaborer des approches faciles à reproduire, novatrices et adaptées aux réalités culturelles afin d'accroître la sensibilisation aux

traitements envers les aînés au sein des communautés ethnoculturelles et entre celles-ci. Les projets portent sur l'adaptation ou l'adaptation de matériel et de ressources, ainsi que des feuillets d'information, de leur famille et des fournisseurs de service.



L'Office national du film a mis en place des initiatives de mentorat qui visent à aborder la question des nouveaux outils créatifs qui offrent les nouveaux médias, nouveau projet à grande échelle visant à favoriser la production de contenu original pour la télévision et le Web ainsi qu'à offrir de la formation aux cinéastes autochtones émergents. Établi en collaboration avec le Réseau de télévision des peuples autochtones, un appel de projets a été lancé à l'intention des maisons de production autochtones francophones dans le but de mettre sur pied un projet de coproduction de six documentaires pour la télévision de trente minutes chacun à l'intention des jeunes adultes âgés de 18 à 35 ans. Le projet comporte également un volet interactif conçu pour les plateformes électroniques (p. ex., le Web, la baladodiffusion) et un volet formation qui consiste en deux stages de production à l'intention des Autochtones.

La Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels est un tribunal indépendant établi en vertu de la *Loi sur l'exportation et l'importation de biens culturels* qui a trois grands domaines de responsabilité : l'attribution de biens culturels aux fins de l'impôt; l'examen des demandes de licences d'exportation refusées; la détermination d'un juste montant pour l'offre d'achat au comptant de biens culturels en ce qui concerne les demandes de licences d'exportation refusées. En 2009-2010, la Commission a procédé à l'attribution de 11 700 objets à caractère culturel donnés ou vendus à des institutions ou autorités publiques canadiennes désignées. À titre d'exemple, la Commission a fourni une attestation au cours de la période visée pour une sculpture de bronze intitulée « les Algonquins » que l'artiste québécois Louis Philippe Hébert a réalisée vers 1916.

Conformément à la priorité de l'Agence Parcs Canada visant à promouvoir la commémoration de sujets appartenant au riche passé du Canada, l'Agence a continué de consulter des collectivités ethnoculturelles partout au Canada. À la suite d'un atelier tenu à Whitehorse en mars 2010, des discussions concernant la contribution des soldats afro américains à l'édification de la route de l'Alaska

MESSAGE À NOS LECTEURS

Le Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien 2009-2010 précise les activités, les réussites et les défis de 34 institutions fédérales, enregistrées du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010. Le présent document contient des extraits du rapport intégral, disponible sous format électronique sur un CD contenu dans le présent livret. Une liste détaillée des institutions qui ont fourni des observations se trouve à la fin de ce livret.

Le rapport intégral est divisé en deux sections.

La **première partie** souligne les principales activités entreprises dans le cadre du Programme du multiculturalisme pendant la période visée par le Rapport, et expose l'orientation stratégique qu'adopte le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration pour assurer

l'application soutenue de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* incluant des initiatives complémentaires visant l'édification d'une société

société canadienne.

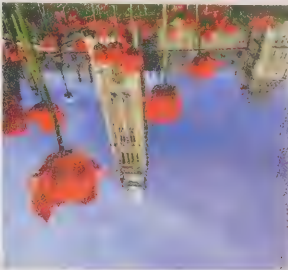
La **deuxième partie** porte sur les autres institutions fédérales et les opportunités et les défis auxquels elles ont été confrontées durant l'exercice 2009-2010 pour s'acquitter de leurs obligations en vertu de la *Loi*. Ces obligations consistent entre autres à promouvoir des politiques, des programmes et des pratiques qui permettent à la population de mieux comprendre et de respecter la diversité de la société canadienne, et qui renforcent la capacité des personnes et des collectivités de toutes les origines de contribuer à l'évolution soutenue de la

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

La *Loi sur le multiculturalisme canadien* fournit un cadre juridique qui oriente les responsabilités et les activités du gouvernement fédéral et ce qui concerne le multiculturalisme au Canada. La *Loi* :

- réaffirme que le multiculturalisme constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne;
- encourage les institutions fédérales à respecter les valeurs de longue date que sont le respect, l'équité et l'égalité des chances pour les membres de groupes diversifiés
- contribue à protéger les droits de tous les Canadiens, à favoriser la pleine participation de tous les membres de la société, à célébrer le patrimoine diversifié du Canada et à reconnaître les vastes contributions de tous les Canadiens, quels que soient leurs antécédents ethniques, culturels, religieux et linguistiques;
- encourage les institutions fédérales à s'acquitter de leurs activités en tenant compte de la réalité multiculturelle du Canada.

Pour le texte complet de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, veuillez consulter la page suivante : <http://laws.justice.gc.ca/fr/C-18.7/index.html>.



– Reine Elizabeth II, Toronto, le 5 juillet 2010

« Au cours de mon existence, j'ai vu le Canada se développer remarquablement en tant que nation. Ce pays, vaste et varié, a été source d'inspiration pour les siens et a attiré un grand nombre d'autres personnes en raison de son respect de certaines valeurs. Certaines de ces valeurs sont inscrites dans la loi, mais j'imagine qu'il y en a un nombre tout aussi grand qui se trouvent dans le cœur des Canadiens ordinaires. »

VANT-PROPOS MINISTRE DE LA CITOYENNETÉ, DE L'IMMIGRATION ET DU MULTICULTURALISME



les citoyens puisqu'il met l'accent sur les valeurs, l'histoire et les symboles du Canada.

Enfin, je suis fier du rôle de chef de file que le Canada assume dans la lutte contre l'antisémitisme ainsi que contre toutes les formes de racisme et de xénophobie. En novembre dernier, je me suis joint à certains de mes homologues parlementaires et à des experts de plus de 50 pays à l'occasion de la deuxième conférence organisée par la Coalition interparlementaire de lutte contre l'antisémitisme, qui s'est tenue à Ottawa.

La conférence a permis l'établissement du Protocole d'Ottawa, qui complète les efforts déployés par le gouvernement du Canada pour mobiliser la communauté mondiale dans la lutte contre la haine et l'antisémitisme.

Les observations présentées par plus de 130 institutions fédérales en vue de la préparation du présent rapport, qui précisent les efforts qu'elles accomplissent dans le but de promouvoir la diversité et d'en tenir compte, témoignent de l'engagement du gouvernement du Canada envers la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Je les félicite de ces efforts, et il ne fait aucun doute dans mon esprit que les réalisations présentées dans le rapport montrent que le Canada demeurera un pays où des personnes de toutes les origines et de toutes les cultures peuvent réussir et contribuer à notre avenir collectif.

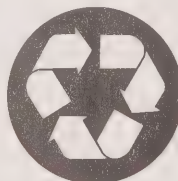
L'honorable Jason Kenney, C.P., député
Ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et
du Multiculturalisme

suis fier de présenter le 22^e Rapport annuel sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, qui met en évidence les initiatives entreprises en 2009-2010 par Citoyenneté et Immigration Canada et 133 ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada.

La qualité de ministre responsable du multiculturalisme est réellement un pilier de la société canadienne. Le gouvernement ne peut toutefois rester impassible devant sa réussite au contraire, il doit continuer de contribuer à l'édification d'une société intégrée qui met l'accent sur l'unité dans notre diversité.

est pourquoi, en juillet 2010, Citoyenneté et Immigration Canada a lancé *Inter-Action*, un nouveau programme de subventions et de contributions pour le multiculturalisme qui nous permet d'investir dans l'avenir de notre pays. Le programme Inter Action permet de financer des projets réalisés par des particuliers ou des collectivités qui favorisent l'intégration ainsi que des activités qui visent à établir des liens entre les différentes communautés culturelles et confessionnelles. Fort de plus de 750 propositions et projets reçues dans le cadre du tout premier appel de propositions annuel, le programme *Inter-Action* a vraisemblablement trouvé un écho auprès des collectivités canadiennes.

Notre engagement à l'égard du multiculturalisme est accentué dans l'ensemble du vaste processus d'immigration et de citoyenneté. Je suis ravi que l'engagement soit pris en compte dans *Découvrir le Canada : Les droits et responsabilités à la citoyenneté*. Ce nouveau guide d'étude sur l'examen de la population, s'est avéré extrêmement apprécié de la population; en effet, 12 000 exemplaires imprimés ont été distribués, et plus de 470 000 visites ont été enregistrées sur le Web. Je suis convaincu que *Découvrir le Canada* favorisera la mémoire et la fierté civiques tout autant chez les nouveaux arrivants que chez



Ce document est publié par Citoyenneté et Immigration Canada pour rendre compte au Parlement de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Les explications concernant diverses dispositions de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, comme une interprétation de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Cette publication est disponible sur demande en médias substitués.

Pour obtenir des exemplaires de ce document, veuillez vous adresser aux :

Services de distribution de Citoyenneté et Immigration Canada

Ottawa (Ontario) K1A 1L1

Télécopieur: 613-954-2221

Courriel: Distributionservices-servicesdesdistribution@cic.gc.ca

Le présent document est disponible sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada :

www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/index.asp#multi

© Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada, 2011

Catalogue No. C95-1/1-2010
ISBN 978-1-100-52820-5

Désistement : Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration n'est pas responsable de l'exactitude, de la fiabilité ou de l'actualité de l'information fournie par des sources externes. L'utilisateur soucieux de la fiabilité de l'information devrait consulter directement la source de l'information.

RAPPORT ANNUEL SUR
L'APPLICATION DE LA
LOI SUR LE
MULTICULTURALISME CANADIEN

2009
2010

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION



CA1
SS 170
062

ANNUAL REPORT
ON THE OPERATION OF
**THE CANADIAN
MULTICULTURALISM ACT**

2010
2011

PROMOTING INTEGRATION





Building a stronger Canada: Citizenship and Immigration Canada (CIC) strengthens Canada's economic, social and cultural prosperity, helping ensure Canadian safety and security while managing one of the largest and most generous immigration programs in the world.

This Citizenship and Immigration Canada publication constitutes a report to Parliament on the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

Any explanation of the Act's provisions is meant for clarification and should not be taken as legal interpretations of the Act.

The electronic version of the report is available at www.cic.gc.ca.

Publications Feedback Survey

We invite you to provide us with your comments on this publication by completing our electronic feedback survey at cic.gc.ca/publications-survey.

Visit us online

Facebook: www.facebook.com/CitCanada

YouTube: www.youtube.com/CitImmCanada

Twitter: [@CitImmCanada](https://twitter.com/CitImmCanada)

Website: www.cic.gc.ca

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by the Minister of Citizenship and Immigration, 2012

Cat. no. Ci95-1/2011

C81-1355-11-2011

TABLE OF CONTENTS

Foreword from the Minister	5
Introduction: The 2010–2011 Annual Report.....	7
Part One: Multiculturalism in Canada	10
Part Two: Combating Anti-Semitism in Canada and Around the World	14
Part Three: The Multiculturalism Program 2010–2011	16
Promoting Economic, Social and Cultural Integration.....	16
Supporting Federal and Public Institutions	24
Promoting Integration: Complementary Initiatives.....	26
Part Four: Implementation of the <i>Canadian Multiculturalism Act</i> Across Federal Institutions 2010–2011	31
Challenges to the Implementation of the Act	32
Partnerships	33
Promoting Intercultural Understanding and Embracing Diversity	35
Public Education and Outreach Activities	42
A Diverse and Responsive Work Force.....	45
Research and Dissemination Activities	46
Annex A: Federal Institutions That Provided a Submission	48
Annex B: Multiculturalism and Government Websites.....	49



FOREWORD FROM THE MINISTER

As Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism, I am proud to introduce this 23rd Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*. It highlights the initiatives undertaken in 2010–2011 by Citizenship and Immigration Canada and other Government of Canada institutions.

The Government of Canada updated the federal Multiculturalism Program to focus on intercultural and interfaith understanding, shared liberal values and the promotion of enhanced civic pride, and institutional responsiveness to the needs of a pluralistic society. It is also why, in March 2011, we updated *Discover Canada: The Rights and Responsibilities of Citizenship* – our popular citizenship study guide – to further strengthen its content on core Canadian values such as freedom, democracy, human rights, the rule of law and the equality of men and women.

This past February, as part of Black History Month, I was pleased to announce the launch of a new, online black history museum. Canadian Black History: An Interactive Experience was developed by the Department of Citizenship and Immigration in partnership with black cultural institutions and historical sites across the country. Visitors to the virtual museum can view photos, exhibits and videos, hear musicians and explore 360-degree views of significant locations.

Through the Community Historical Recognition Program, we continued in 2010–2011 to fulfil our commitment to support projects that acknowledge,

commemorate, and educate Canadians about historic immigration-related issues – like the internment of Italian Canadians and others during the Second World War, the *Komagata Maru* incident affecting South Asian immigrants, and the *Chinese Exclusion Act* and head tax. We must never forget the dark chapters in our immigration story. When we in Canada talk about multiculturalism, we envision pluralism, intercultural understanding and equality of opportunity. We must acknowledge the mistakes in our past so that we can ensure that those mistakes are never repeated and draw lessons to build a society defined by respect for Canadian values and traditions.

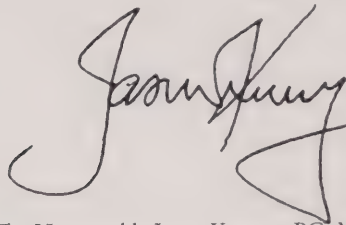
Another example is the voyage of the *MS St. Louis*, carrying Jewish passengers escaping the Holocaust during the Second World War. To commemorate this chapter in our history, I joined in the January 2011 unveiling of the “Wheel of Conscience” monument at Pier 21 in Halifax. The monument, designed by famed architect Daniel Libeskind, symbolizes the connection between hatred, racism, xenophobia and anti-Semitism.

Canada has been leading efforts to combat anti-Semitism through active involvement in the Task Force for International Cooperation on Holocaust Education Remembrance and Research (ITF). In December 2011, the ITF confirmed Canada as its Chair for 2013. Our leadership is also represented through our participation in the Inter-Parliamentary Coalition for Combating Antisemitism (ICCA). In November 2010, Canada hosted the second conference of the ICCA, which



brought together parliamentarians from over 50 countries and concluded with the ratification of the Ottawa Protocol, signalling a coordinated global effort to fight anti-Semitism. On September 19, 2011, I signed the Ottawa Protocol on behalf of our country, making Canada the first signatory to the protocol.

These and other initiatives are outlined in the pages that follow, as are the many ways in which the federal government has worked to meet its responsibilities under the *Canadian Multiculturalism Act*. I support such efforts and encourage the members of all communities to participate fully in Canadian society, and to promote integration, pluralism, and civic engagement.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jason Kenney', with a stylized, sweeping flourish at the end.

The Honourable Jason Kenney, PC, MP
Minister of Citizenship, Immigration and Multiculturalism

INTRODUCTION

THE 2010–2011 ANNUAL REPORT

Both at home and throughout the world, Canada is recognized as a leader in championing the values of freedom, democracy, human rights and the rule of law. Throughout our nation, the contributions of Canadians and newcomers of all cultures, ethnicities and religions are what makes this country great. It is within this context that Canadians value diversity and celebrate its many positive impacts on our society.

The *Canadian Multiculturalism Act* provides a legal framework to guide federal responsibilities and activities in regard to multiculturalism in Canada. Enacted in 1988, the Act includes the Multiculturalism Policy of Canada, which reached its 40th anniversary in 2011.

As laid out in the *Canadian Multiculturalism Act*, the policy identifies a series of principles for achieving the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada. The Multiculturalism Policy broadly encompasses the following themes.

Equality and Inclusivity

- Equal treatment and equal protection of individuals under the law.
- Promotion of the participation of individuals and communities of all origins.
- Encouragement of Canadian institutions to be inclusive.

Understanding

- Multiculturalism as a fundamental characteristic of Canadian heritage.
- Recognition of communities of common origin and their historic contribution to Canadian society.
- Interaction between communities of different origins to promote understanding.
- Promotion of the evolving expressions of the diverse cultures of Canadian society.

Languages

- Preserving and enhancing the use of languages other than English and French, while strengthening the status and use of the official languages of Canada.

While the principles of the Multiculturalism Policy remain relevant today, the application of the policy has evolved in response to different needs and challenges as they have emerged over time. This year is no exception, and federal institutions have once again applied the Act in a variety of innovative ways.

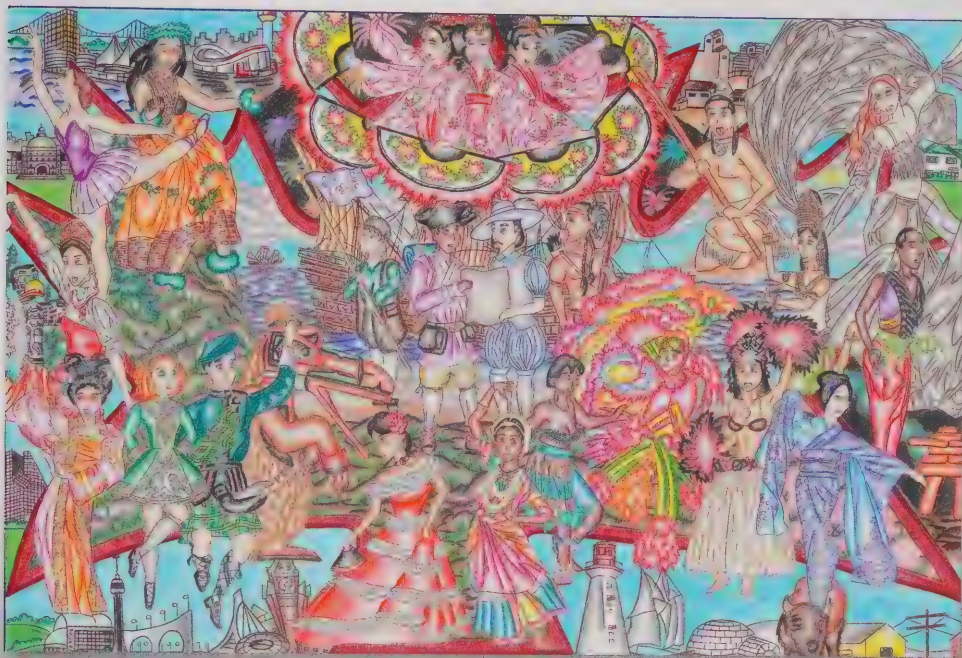
Each year, the Minister responsible for multiculturalism is required to table in Parliament a report that outlines the Government of Canada's activities and achievements in implementing the Act.

This report highlights the activities carried out by the Department of Citizenship and Immigration and other Government of Canada federal institutions between April 1, 2010, and March 31, 2011.

The report is divided into four parts. This year, **Part One** opens with an overview of multiculturalism in Canada and reaffirms Canada's continuing commitment to multiculturalism as it evolves over time. **Part Two** outlines the Government of Canada's leadership on anti-Semitism in Canada and internationally.

Part Three highlights the key activities undertaken by the Department of Citizenship and Immigration through its Multiculturalism Program and complementary initiatives to promote integration. **Part Four** shifts the focus to other federal institutions and the successes and challenges they experienced in 2010–2011.

A list of institutions that provided submissions can be found in Annex A.



"Canada's Citizens"

Kanika Lawton
Pinetree Secondary School, Coquitlam, British Columbia
Winner: Mathieu Da Costa Challenge, Best Artwork 2010-2011, Ages 13-15 Category

Description: This pencil crayon drawing shows images representing the different people, cultures and ethnic backgrounds found in Canada. The artist has depicted Mathieu Da Costa and Samuel Champlain in the middle. The colourful background includes images of many Canadian landmarks, such as Parliament Hill.

PART ONE

MULTICULTURALISM IN CANADA

Increasing Diversity

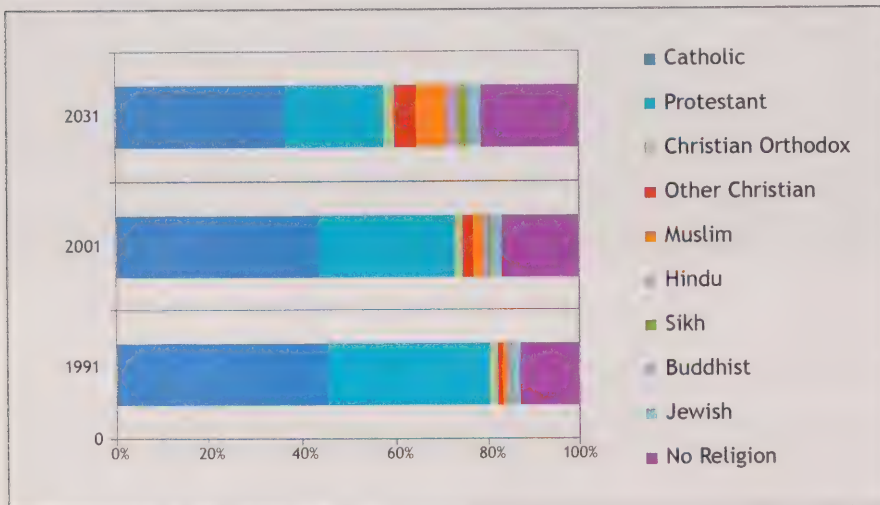
Canada, from the very beginning, has been a diverse society with a history of accommodating newcomers and its citizens. Diversity in Canada was built on three main pillars: the Aboriginal, French and British peoples. Over time, this diversity has been complemented by millions of newcomers to Canada with various ethnic and religious backgrounds.

Canadian society is becoming increasingly diverse. Canadians experience diversity every day, in their interactions with their neighbours or in the workplace, in the classroom or in their families, in the media or at sporting events. Diversity is a Canadian fact of life and is an integral part of our identity.

Part of that experience is shaped by demographic change: Canada is home to over 200 different ethnicities, and diversity varies greatly from region to region. According to the 2006 census, visible minorities, for example, accounted for 16.2% of Canada's total population. Projections from Statistics Canada indicate that this diversity is likely to continue to increase in the future, with 29% to 32% of Canada's population expected to belong to a visible minority group by 2031.

With increased immigration from non-European countries, Canada is also becoming a society that is more religiously diverse, and demographic projections indicate that this trend will also continue, as seen in Figure 1 below. By 2031, it is projected that non-Christian religious communities will represent about 14% of the total population of Canada (versus 6.3% in 2001).

Figure 1: Major faith groups in Canada (projected to 2031).



Source: Statistics Canada, 2010.

Approaches to Multiculturalism

Multiculturalism is the Government of Canada’s policy framework aimed at managing diversity and the challenges that may arise. In so doing, the Government of Canada is helping all Canadians participate in society to their full potential. Canada’s approach to diversity has traditionally balanced two objectives: to encourage integration, and to ensure that the broader society is welcoming and that it accommodates diversity.

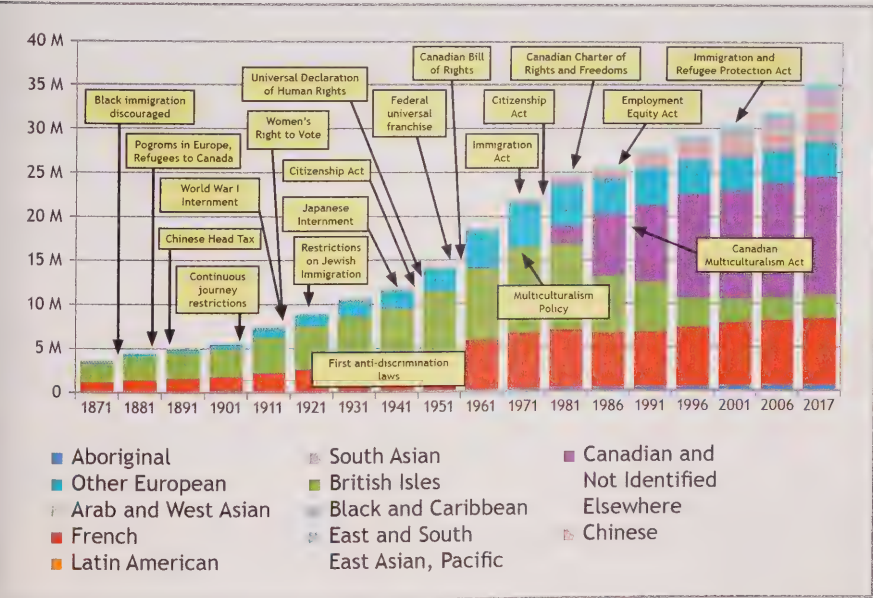
Multiculturalism in Canada is embedded in law in the form of the *Canadian Multiculturalism Act*. It is part of a larger legislative framework that includes the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, the *Canadian Human Rights Act*, the *Citizenship Act*, the *Employment Equity Act*, the *Official Languages Act* and the *Immigration and Refugee Protection Act*. In addition, most provincial and territorial governments have enacted their own multiculturalism legislation or policy frameworks.

However, “multiculturalism,” as a term or an ideal, has been subject to much debate recently, especially in Europe. Countries such as Germany, the Netherlands and the United Kingdom have declared that multiculturalism has failed to adequately integrate segments of their respective populations.

Similar debates are occurring in countries – like France, for example – that do not subscribe to multiculturalism, which suggests that the crux of the issues discussed is not directly related to an ill-defined notion of multiculturalism. Rather, the debate seems to point to other factors, including historical context, national or cultural identity, and immigration and integration policies. In contrast to the European climate, other countries, such as the Government of Australia, have reaffirmed their commitment to multiculturalism.

Canada is not immune to the kinds of debates witnessed elsewhere in the world. Almost since the inception of the Multiculturalism Policy in 1971, multiculturalism has elicited debate. In recent years, the issue of accommodating minority religious groups has thrust Canada’s approach to managing diversity to the forefront of public discourse. However, unlike other countries, Canada’s approach to diversity is embedded in a broad legislative framework and is supported by policies, programs and services developed and delivered by all levels of government across Canada. The Canadian approach to diversity has encouraged the evolution of a dynamic, successful and highly diverse society, which Canadians cite with pride.

Figure 2: Legislative changes concurrent with population shifts, historical events, increased equality, democratization and human rights - 1871 to 2017.



CANADA'S LEGISLATIVE FRAMEWORK

- The *Citizenship Act* (1977) lays the foundation for the rights and privileges of Canadian citizens.
- The *Canadian Constitution Act* (1982) divides responsibility for immigration and integration between the federal government and the provinces and territories.
- Section 27 of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (1982) specifies that the courts are to interpret the Charter “in a manner consistent with the preservation and enhancement of the multicultural heritage of Canada.”
- The *Canadian Human Rights Act* (1985) provides equal opportunity for all Canadians and protection from discriminatory practices based on age, sex, ethnicity, colour or disability.
- The *Canadian Multiculturalism Act* (1988) reaffirms multiculturalism as a fundamental value of Canadian society and establishes a unique model for inclusive citizenship.
- The *Immigration and Refugee Protection Act* (2002) affirms the fundamental principles of non-discrimination and universality in immigration.

Building an Integrated and Socially Cohesive Society

Public opinion on diversity and multiculturalism indicates that Canadians are generally supportive of multiculturalism. A recent Focus Canada poll (2010) indicated that 86% of respondents viewed multiculturalism as important to Canada's national identity, in keeping with past survey results. Survey data also indicate that Canadians are concerned about issues related to immigrants and the long-term integration of ethnic and religious communities, including the adoption of Canadian values. More broadly, these issues have an impact on the ability of all Canadians to participate to their full potential in fostering an integrated, socially cohesive society.

Although Canadian society is generally cohesive, challenges remain. These include tensions over the “reasonable accommodation” of cultural and religious traditions; the persistence of racism and discrimination; marginalization and exclusion, which can result in poverty, as well as potentially foster extremism; limited socio-economic integration and opportunities for certain Canadians; and declining civic participation and an overall lack of knowledge of our history and political institutions.

The key objectives of the Department of Citizenship and Immigration's Multiculturalism Program were modified in

2009 to address the various challenges by placing more emphasis on building an integrated, socially cohesive society, while promoting intercultural and interfaith understanding and fostering citizenship, civic memory, civic pride and respect for core democratic values. Other countries are facing similar challenges and that is why the program is also focused on international efforts to address racism and discrimination, including anti-Semitism.

Although the Department leads Canada's Multiculturalism Policy, all federal government institutions have a role to play and must take into account Canada's growing diversity. Institutions are constantly adapting to provide services and implement policies that are relevant to and reflective of Canada's evolving society. They continue to work together, with other levels of government, with public and private institutions and with civil society on new initiatives and long-term solutions.

Debates over the nature of multiculturalism are not new. They have occurred consistently over Canada's history and will likely occur into the future. In many ways, it is a sign of a healthy, mature and cohesive society that these debates can occur in a peaceful and respectful manner. It is through these types of discussions that we continue to grow and progress as a nation.



"Homage to a Woman, to a Country"

Laura Restrepo
 Cégep de Sherbrooke, Sherbrooke, Quebec
 Winner: Mathieu Da Costa Challenge, Best Artwork 2010-2011, Ages 16-18 Category

Description: This oil painting consists of two parts: Michaëlle Jean on the right, who served as the 27th Governor General of Canada, is kissed on the cheek by a small child. The left depicts an orange, red and yellow background of maple leaves. In the top left corner, there is a picture of the Earth. In the middle, there are black and brown figures representing mothers and children, and in the bottom left corner, flags from different countries around the world.

PART TWO

COMBATING ANTI-SEMITISM IN CANADA AND AROUND THE WORLD

The Government of Canada encourages cross-cultural dialogue at national and international levels to combat all forms of discrimination and racism, including anti-Semitism, as a means of addressing the continued increase of hate crimes in Canada and around the world.

In November 2010, Minister Kenney led Canada in hosting the second Inter-Parliamentary Coalition for Combating Antisemitism conference in Ottawa. Officials from over 50 countries came together to develop mechanisms to combat anti-Semitism and issued the Ottawa Protocol. The Ottawa Protocol seeks commitments from governments to address hate crimes, counter hate speech, improve anti-Semitism education, uphold the Genocide Convention (1948) and take foreign policy stances on issues related to anti-Semitism when necessary.

On September 19, 2011, Minister Kenney and Foreign Affairs Minister John Baird signed the Ottawa Protocol as a demonstration of the Government of Canada's support and commitment to its goals.

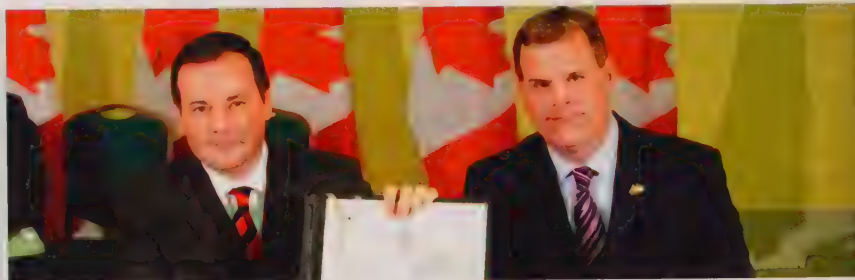
Minister Kenney is an ex-officio member of the Canadian Parliamentary Coalition to Combat Antisemitism (CPCCA), which is a coalition of concerned parliamentarians aiming to confront and combat the global resurgence of anti-Semitism. From November 2009 to January 2010, the Inquiry Panel of the CPCCA held a series of ten domestic hearings into anti-Semitism in Canada. Released in July 2011, the CPCCA's report focuses on identifying and defining the nature of anti-Semitism in Canada, analysing the extent of the problem and making recommendations on how it can be addressed. For further information, visit www.cpcca.ca.

The Department of Citizenship and Immigration works closely with the Department of Foreign Affairs on initiatives that aim to combat anti-Semitism internationally. Canada has been a member of the Task Force for International Cooperation on Holocaust Education, Remembrance and Research (ITF) since June 2009, and continues to demonstrate commitment to the Declaration of the Stockholm International Forum on the Holocaust. In March 2011, the Government of Canada signaled interest in assuming the chair of the ITF in 2013 and was accepted in December 2011. For more information, visit www.holocausttaskforce.org.

The Department also works closely with the Department of Foreign Affairs on supporting Canada's membership in the Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE). In June 2010, the former Parliamentary Secretary for Multiculturalism, Dr. Alice Wong, represented Canada as Head of Delegation at the OSCE's High-Level Conference on Tolerance and Non-Discrimination in Astana, Kazakhstan, and delivered statements on behalf of Canada. For further information on the OSCE, visit www.osce.org.

On March 25, 2011, the *National Holocaust Monument Act* received royal assent. The Government of Canada has pledged to establish a National Holocaust Monument, to be located in the National Capital Region, to ensure that Holocaust victims and lessons are never forgotten in Canada. The hope is that by teaching current and future generations of Canadians the roots and causes of this atrocity, future acts of genocide will be prevented. The Department of Citizenship and Immigration supports the Department of Foreign Affairs as a key partner in this initiative.

The Honourable Jason Kenney (left) and the Honourable John Baird sign the Ottawa Protocol on Combating Antisemitism (Ottawa, September 2011. Photo courtesy of the Department of Citizenship and Immigration.



The Declaration of the Stockholm International Forum on the Holocaust

The members of the Task Force are committed to the Declaration of the Stockholm International Forum on the Holocaust, which reads as follows.

1. **The Holocaust (Shoah) fundamentally** challenged the foundations of civilization. The unprecedented character of the Holocaust will always hold universal meaning. After half a century, it remains an event close enough in time that survivors can still bear witness to the horrors that engulfed the Jewish people. The terrible suffering of the many millions of other victims of the Nazis has left an indelible scar across Europe as well.
2. **The magnitude of the Holocaust**, planned and carried out by the Nazis, must be forever seared in our collective memory. The selfless sacrifices of those who defied the Nazis, and sometimes gave their own lives to protect or rescue the Holocaust's victims, must also be inscribed in our hearts. The depths of that horror, and the heights of their heroism, can be touchstones in our understanding of the human capacity for evil and for good.
3. **With humanity still scarred** by genocide, ethnic cleansing, racism, anti-Semitism and xenophobia, the international community shares a solemn responsibility to fight those evils. Together we must uphold the terrible truth of the Holocaust against those who deny it. We must strengthen the moral commitment of our peoples, and the political commitment of our governments, to ensure that future generations can understand the causes of the Holocaust and reflect upon its consequences.
4. **We pledge to strengthen** our efforts to promote education, remembrance and research about the Holocaust, both in those of our countries that have already done much and those that choose to join this effort.
5. **We share a commitment** to encourage the study of the Holocaust in all its dimensions. We will promote education about the Holocaust in our schools, our universities and our communities, and encourage it in other institutions.
6. **We share a commitment** to commemorate the victims of the Holocaust and to honour those who stood against it. We will encourage appropriate forms of Holocaust remembrance, including an annual Day of Holocaust Remembrance, in our countries.
7. **We share a commitment** to throw light on the still obscured shadows of the Holocaust. We will take all necessary steps to facilitate the opening of archives in order to ensure that all documents bearing on the Holocaust are available to researchers.
8. **It is appropriate** that this, the first major international conference of the new millennium, declares its commitment to plant the seeds of a better future amidst the soil of a bitter past. We empathize with the victims' suffering and draw inspiration from their struggle. Our commitment must be to remember the victims who perished, respect the survivors still with us, and reaffirm humanity's common aspiration for mutual understanding and justice.

PART THREE

THE MULTICULTURALISM PROGRAM 2010–2011

As the diversity of Canada has changed, so has the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*. The Department of Citizenship and Immigration provides strategic direction for implementing the Act and its Multiculturalism Program focuses on the following policy objectives:

- Building an integrated, socially cohesive society;
- Making institutions more responsive to the needs of Canada's diverse population; and
- Engaging in international discussions on multiculturalism and diversity.

This part of the report highlights the Department's activities during the 2010–2011 reporting period, organized under three broad themes: promoting economic, social and cultural integration; supporting public and federal institutions; and complementary initiatives undertaken by the Department to promote integration.

PROMOTING ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL INTEGRATION

The Multiculturalism Program uses a range of tools and strategies to promote intercultural understanding and social and cultural inclusion. This includes supporting projects that address the specific needs of communities across the country, raising awareness of and informing the public discourse on multiculturalism through targeted initiatives, and giving guidance to federal institutions that provide services to Canadians.

Winners of the "Racism. Stop It!" National Video Competition (Ottawa), March 2011.
Photo courtesy of the Department of Citizenship and Immigration.



Inter-Action Grants and Contributions Program

Inter-Action, Canada's multiculturalism grants and contributions program, was relaunched in June 2010 with new terms and conditions. Funding is provided to support initiatives that contribute directly to the program's objectives through two streams: the Projects Stream and the Events Stream.

The Inter-Action Projects Stream provides funding for multi-year community development or engagement projects to promote integration. In June 2010, the Department launched the first Inter-Action Call for Proposals (CFP), for which approximately 750 proposals were received. With this CFP, priority was given to projects in which youths, youths-at-risk, faith communities and organizations or immigrants were the primary beneficiaries. Priority was also given to projects that addressed citizenship rights and responsibilities or that facilitated positive interaction among different cultural, ethnic and religious communities in Canada.

By the end of 2010–2011, the Multiculturalism Program had approved \$13,177,592 in funding for 46 projects undertaken by a broad range of organizations and institutions that address the needs of communities across the country.

The Inter-Action Events Stream provides funding for community-based events that foster one or more of the following: intercultural or interfaith understanding, civic memory and pride, and respect for core democratic values. The primary goal of this stream is to create concrete opportunities for interaction among cultural and faith communities. Events funded through this stream are intended for and open to all Canadians. By the end of 2010–2011, the Multiculturalism Program had provided \$901,753 to support 94 events across Canada.



Immigration Celebration:
20 Years of Changing the Face
of Manitoba (Winnipeg), 2011.

Department of Citizenship and Immigration Multiculturalism Program

The following are examples of new and ongoing projects and events that were funded in 2010–2011.

Support Your Community: New Canadians Working for Active Community Participation Central Alberta Immigrant Women's Association Red Deer, Alberta

This is a community action project with a secondary focus on institutional change. It is designed to train 120 new Canadian citizens from emerging communities of Africa, Asia and Latin America in Red Deer, Alberta, to develop skills for informal civic participation through the Education and Awareness Leadership Program.

As part of this project, new Canadians will participate in four civic engagement committees on health, education, justice and the employment sector to learn important skills for addressing issues that impact their families.

The 120 new Canadians will become engaged in supporting others in their communities to develop skills for informal civic participation, thereby creating a pool of leaders in Red Deer and the surrounding rural communities. The project will be conducted from January 1, 2010, to December 31, 2012.

Canadian Citizenship Challenge Historica-Dominion Institute

Through its program entitled “Canadian Citizenship Challenge,” the Historica-Dominion Institute has developed a Canadian citizenship challenge to encourage middle and high school students across the country to read the citizenship study guide, *Discover Canada: The Rights and Responsibilities of Citizenship*, as well as to take a mock citizenship exam. The winning students and class will receive their prizes at a special ceremony. This entire project will directly reach between 80,000 and 95,000 students and will impact teachers and members of youth and multicultural organizations, as well as users of public libraries and cultural centres. For more information, visit: www.historica-dominion.ca/

Engage-Toi!

Fondation de la tolérance
Montréal, Quebec

“Engage-toi!” [get involved] started on August 1, 2011, and will run until July 31, 2014. Through this project, 30,000 Secondary III students from 75 schools in the province of Quebec will participate in workshops to raise awareness about prejudice and human rights. These students will develop an understanding of the concepts of prejudice, discrimination and intolerance. In addition, 120 young people from four types of communities (rural, multiethnic urban, Aboriginal and Anglophone) will be selected for training in leadership and citizenship. They will receive individual coaching from Fondation staff to carry out a civic engagement project that will foster intercommunity understanding. These young people will become ambassadors of tolerance in their communities. The partners—the participating schools (Augustin-Norbert-Morin, Henri-Bourassa, La Découverte and Saint Luc secondary schools, as well as Heritage High School)—are providing the necessary logistical support for the workshops and for post workshop follow up, and are supporting the concrete actions being undertaken by these young ambassadors. For more information, visit www.fondationtolerance.com.

Multiculturalism Achievement Program for Learning Employers (MAPLE) Ottawa Chinese Community Service Centre

The goal of this program is to address systemic barriers encountered by new Canadians in terms of finding professional employment and developing their careers. Through workshops, partnerships, unpaid internships and mentoring, the program will help new Canadians gain practical learning experience, cross-cultural communication skills and work experience in Canada. The program will involve participants of all ethnic origins and will provide many opportunities for new and established Canadians to come into contact with each other in a workplace environment. As a result, this program will promote intercultural understanding, decrease social distance between Canadian and ethnocultural groups, and reduce the likelihood of parallel communities. For more information, visit: <http://occcs.org/>

**Black Loyalist Heritage Centre
Interpretive Development**
Black Loyalist Heritage Society
Birchtown, Nova Scotia

This project involves the development, fabrication and installation of the exhibit components of the centre. Target audiences include individuals of African descent, non-African Nova Scotian families, public and private school students, regional tourists, and immigrants of non-African descent. The development of interpretive concepts, depicting Birchtown's history and the contributions of Black Loyalists to Nova Scotia, will give the audience a mechanism to ask questions and confront fears through honest dialogue. These types of experiences open the door for deeper understanding, reflection and dialogue across cultures. For more information, visit: <http://www.blackloyalist.com/>

SAME (Surrey Appreciates Multi-Ethnicity)
Surrey, British Columbia

This project is designed to address the issues of intolerance, bullying, violence and cultural isolationism among youth, which have become prevalent in the culturally diverse city of Surrey, BC. The project involves both extensive research and practical components, including a mentorship program

where older secondary students are trained to mentor younger elementary students on diversity, self confidence, cultural pride, leadership, decision-making skills, and developing a cultural identity in a multicultural environment. In addition, workshops are held with parents of participating youth to help extend the lessons of the project into the community and the families of students involved. From a research perspective, Surrey School District has partnered with Simon Fraser University to carefully plan and implement strong evaluation tools, including ongoing focus groups, surveys and community forums. This not only allows for the project to be continually strengthened throughout its duration, but also provides tools for a comprehensive evaluation at the project's completion in order to enable synthesis of best practices and to encourage replication in other school districts across the country. The project serves all ethno-cultural groups in the district, but primarily focuses on the district's predominant ethnic groups, including the Punjabi, Chinese, Aboriginal, Korean, Filipino and Vietnamese communities. Ultimately, the project aims to enhance the capacity of youth, parents, extended family members, teachers and administrators in the district, and community workers to deal with the challenges faced by ethno-cultural youth, as well as to promote cross-cultural understanding in this diverse community.

Public Education and Outreach

In collaboration with the public, community groups and partners in the educational sector, the Multiculturalism Program produces and disseminates educational materials and organizes events geared toward combating racism and strengthening cross-cultural understanding.

The Paul Yuzyk Award for

Multiculturalism recognizes individuals and groups in communities across Canada that have made exceptional contributions to multiculturalism and diversity. Throughout his life, the late Senator Yuzyk worked tirelessly to call attention to the importance of multiculturalism and emphasized "unity in diversity" as a foundational concept in the continuing evolution of Canada. This award commemorates his achievements.

The year 2010 was the second year the award was given, but was the first year that nominations of candidates were solicited from the general public. The Department used social media to promote the award, reaching out to target audiences through YouTube, Twitter, Wikipedia and blogs. As a result, the Department was pleased to receive 88 nominations from across Canada.

The award recipient for 2010 was Paul Nguyen in the Outstanding Achievement category. The Outstanding Achievement award is given to an individual or a group that has demonstrated a significant contribution to Canadian multiculturalism.



The Honourable Jason Kenney (right) with Paul Nguyen, recipient of the 2010 Paul Yuzyk Award for Multiculturalism (Toronto), June 2010. Photo courtesy of the Department of Citizenship and Immigration.

2010 Paul Yuzyk Award Recipient for Outstanding Achievement: Paul Nguyen

Mr. Nguyen received the award for his dedication to improving race relations and promoting multicultural understanding in Canada. His work has contributed to breaking down stereotypes and barriers facing at-risk youths and visible minorities through social media and filmmaking. Mr. Nguyen created the Jane-Finch.com website, providing an online portal for youths and residents in the Jane-Finch community of Toronto.

The **Mathieu Da Costa Challenge** (MDC) is a national writing and artwork competition for youths that promotes cultural diversity in Canada. A total of 698 entries were received for 2010–2011.

In February 2011, the Department worked in partnership with the Halifax 2011 Canada Games Host Society to host the MDC awards. The awards ceremony was held outdoors in downtown Halifax and was open to the public.

The winners participated in a number of educational and cultural activities, including Acadian entertainment, a visit to the Black Cultural Centre of Nova Scotia, a bus tour of Halifax, a tour of the Maritime Museum of the Atlantic and an interpretative presentation on the MS *St. Louis*, and a tour of the Canadian Museum of Immigration at Pier 21.

In 2010–2011, together with the Canadian Library Association, the Department created a travelling exhibit that displayed a number of MDC winning and semi-finalist entries in both the artwork and written categories. The exhibit travelled to eight major Canadian cities (Ottawa, Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montreal and Halifax) and was posted for approximately one month in a library branch in each city.

The **“Racism. Stop It!” National Video Competition** (NVC) is a wide-reaching program for youths between the ages of 12 and 20, inviting them to submit short videos expressing their thoughts on eliminating racism. A total of 293 videos were submitted from across Canada during 2010–2011. Often humorous and poignant, the videos provided commentary on the themes of unity in diversity and our common ties, creating a public dialogue about fighting racism by celebrating who we are.



Winners of the Mathieu Da Costa Challenge at the Award Ceremony with the 2011 Canada Winter Games Mascots (Halifax), February 2011. Photo courtesy of the Department of Citizenship and Immigration.

The semi-finalist videos were posted on YouTube for two weeks in early February 2011 for online voting. The video "Together" from the Junior Youth Group in Vancouver received the most "thumbs up" on YouTube's voting system and was selected as the Public Choice Award winner. The 11 winning videos were edited from their original versions to 30-second public service announcements (PSAs). Citizenship and Immigration Canada branding was included in each video. The PSAs were distributed to Vrak.TV, Omni and Access for broadcast.

The NVC partners were Omni, Access, the Canadian Libraries Association, the Canadian Commission for Unesco (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization), the United Nations Association in Canada, the Canadian Race Relations Foundation, Panasonic and the National Film Board. The National Capital Commission, Corel and Carleton University also contributed to the initiative.

During **Black History Month**, held every year in February, Canadians take time to reflect on the rich history and important contributions of black Canadians in the continuing evolution of our country. The 2011 Black History Month was launched nationally in Ottawa on February 2, with a special ceremony hosted by Minister Kenney, and attended by more than 200 guests.

In 2010–2011, the Department continued to expand on the theme *Proud of Our History*, and three new celebratory initiatives were unveiled: a new poster honouring the accomplishments of prominent black Canadians John Ware, Carrie Best, Ferguson Jenkins and Jarome Iginla; a new online black museum entitled Canadian Black History: An Interactive Experience;

and the release of Ferguson Jenkins and Carrie Best commemorative stamps by Canada Post.

Canadian Black History: An Interactive Experience, an educational online tool on the Department's "Teachers and Youth Web Corner" Web page, is a virtual museum treasure hunt, highlighting prominent black Canadians past and present, key locations and other factors of Canadian black history. The virtual museum can be accessed at www.cic.gc.ca/english/games/museum.

In communities across Canada, **Asian Heritage Month (AHM)** is celebrated every year in May. *Asian Canadians: A Proud History, a Promising Future* was the theme for Asian Heritage Month 2010. On April 29, 2010, Minister Kenney hosted a successful AHM launch on Parliament Hill, attended by nearly 275 guests from various cultural organizations and community groups. The 60th anniversary of the beginning of the Korean War was recognized during the launch.

For the first time, an AHM poster was developed to further promote and educate Canadians on the Month. The AHM poster featured Kim Thúy Ly and the Honourable Norman L. Kwong.

Overall, the Department participated in 27 AHM-related activities across the country between late April and early May 2010. The activities included various presentations and performances, receptions, a regional e-quilt poster featuring photographs of AHM events, an AHM-related tour bus, art displays, youth-focused forums and lectures, and meetings with well-known Asian writers. The activities fostered intercultural collaboration, networking and engagement.



The Honourable Jason Kenney (left) and Dr. Lestie Olivier, President of the Black Cultural Centre of Nova Scotia (Ottawa), February 2011. Photo courtesy of the Department of Citizenship and Immigration.



Dance performance by Crazy Smooth and Bboyizm Dance Company at the "Racism. Stop It!" award ceremony (Ottawa), March 2011. Photo courtesy of the Department of Citizenship and Immigration.



"Carrie Best" Black History Month Commemorative Stamp (2011). Photo courtesy of Canada Post Corporation.

The Department continued to partner with key cultural organizations to further provide Canadians with educational and promotional events. Some of the key organizations and community groups that the Department supported include the Ottawa Asian Heritage Society, the Asian Heritage Month Festival Society in Vancouver, the Asian Heritage Foundation, Asian Heritage Manitoba, the Canadian Multicultural Council – Asians in Ontario, the Council of Agencies Serving South Asians, the Ismaili Council for Ontario and the Asian Heritage Society of New Brunswick.

Historical Recognition Programs

Historical Recognition Programs respond to the Government of Canada's commitment to recognize and commemorate the experiences of communities affected by wartime measures or historical immigration restrictions or prohibitions, and to educate Canadians about these experiences and the contributions these communities have made to building Canada. The programs – the Community Historical Recognition Program and the National Historical Recognition Program – involve the affected communities in promoting reconciliation and supporting full engagement in Canadian society.

In 2008, the Government of Canada launched the four-year **Community Historical Recognition Program** (CHRP) to acknowledge, commemorate and educate Canadians about the historical experiences

and contributions of communities affected by wartime measures and immigration restrictions.

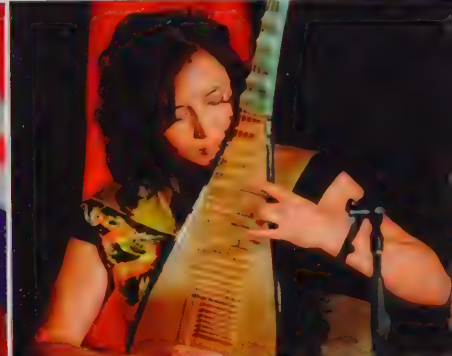
In 2010–2011, 34 projects worth more than \$4.6 million were approved for funding. Eleven projects were completed in 2010–2011. Chinese-, Jewish-, Italian- and Indo-Canadian community groups received funding for a wide range of projects, including the following:

- A website to house a permanent repository of information about the Chinese Head Tax, including stories and testimonials collected through CHRP projects;
- A documentary film focusing on Chinese-Canadian war veterans;
- A monument in Vancouver's Harbour Green Park dedicated to the *Komagata Maru* incident;
- An historical centre in Toronto and an online exhibit recognizing and commemorating the internment of Italian-Canadians during the Second World War; and
- A permanent exhibit with a sculptural mural and wall-mounted photographs, a children's book and a bilingual booklet commemorating the story of the *MS St. Louis*.

For more information on historical recognition programs, visit www.cic.gc.ca/english/multiculturalism/programs.

Captain Jung-Kwon Seo delivers a speech during Asian Heritage Month (Ottawa), May 2010. Photo courtesy of the Department of Citizenship and Immigration.

Yadong Guan, a pipa player, performs during Asian Heritage Month (Ottawa), May 2010. Photo courtesy of the Department of Citizenship and Immigration.



Department of Citizenship and Immigration Community Historical Recognition Program

The following are examples of new and ongoing projects and events that were funded in 2010–2011.

From C to C – Chinese Canadian Stories of Migration

Simon Fraser University
Vancouver, British Columbia

A website and educational material were created to recognize and commemorate the experiences of the Chinese-Canadian community affected by the Head Tax and other immigration restrictions while at the same time educating youths on an important part of Canadian history. The documentary was aired on CBC regionally and nationally. A station in China will also broadcast the documentary, which is expected to reach 500 million people. The film won the Leo Award for the Best Short Documentary program. Related educational material was distributed to Vancouver and Richmond schools. For more information, visit www.sfu.ca/fromctoc.

Italian Canadians During World War II

Columbus Centre
Toronto, Ontario

The Columbus Centre is undertaking a national project to recognize and commemorate the internment of Italian-Canadians during the Second World War. The main project components include recording over 50 testimonials from individuals across Canada affected by the internment, and developing an online inventory of resources on the internment in various formats for use by students, researchers and the general public. The project will also feature a permanent exhibit on the internment, an online version of the exhibit, a commemorative wall and an academic paper on the project findings, which will serve as a project legacy. The Columbus Centre has partnered with the Multicultural History Society of Ontario, the Centro Scuola e Cultura Italiana, the Joseph D. Carrier Gallery, and several universities and community groups across Canada.

St. Louis: Ship of Fate

The Atlantic Jewish Council
Halifax, Nova Scotia

The first phase of a two-phase approach project was completed, resulting in the creation of a travelling version of

its highly successful exhibit, “St. Louis: Ship of Fate.”

The exhibit was launched in 2009 in partnership with the Maritime Museum of the Atlantic during an event commemorating the 70th anniversary of Canada’s refusal of the MS *St. Louis* refugees. The exhibit will tour nationally. The first phase completed the conceptual design and costing of the travelling exhibit.

Komagata Maru Monument and Museum

Khalsa Diwan Society
Vancouver, British Columbia

The Khalsa Diwan Society (KDS) is undertaking two projects commemorating the Komagata Maru (KM) incident of 1914, when 376 South Asian passengers were anchored outside Vancouver for two months after being refused permission to disembark from their ship and enter Canada. The KDS is creating the first public museum dedicated to this incident, showcasing the story of this tragic event, providing a background on Canadian immigration policy in the 1900s, while documenting the Indo-Canadian community’s struggle for equal rights over the years and the contribution of South Asians to contemporary Canadian society. The KDS is also erecting the first public monument dedicated to the KM incident in Vancouver’s Harbour Green Park, the closest point to where the KM was anchored.

Beyond the Gardens’ Wall

Grayhound Information Services
Metcalf, Ontario

This 45-minute, high-definition documentary film tells the compelling story of the Chinese and Indian Sikh immigrants who arrived in Canada in the early 1900s to work at the cement quarry of Tod Inlet, a now-vanished community near Victoria, British Columbia. Close-captioned copies of the film were distributed on DVD at the Toronto Spinning Wheel Film Festival and the film was presented at a number of other film festivals, including the Sikh Art and Film Festival in Hollywood, the Ehsaas South Asian Film Festival near Vancouver and the Edmonton and Calgary Asian Film Festival. It was featured at the Ontario Media Showcase.

Other Initiatives

In January 2010, Minister Kenney announced that the Government of Canada had designated 2010 as the Year of the British Home Child in Canada to commemorate the over 100,000 children brought from Britain to Canada under the United Kingdom's Child Migration Scheme from 1869 through to the late 1940s. Sent to live with Canadian families, many of these children endured great hardship as they were frequently employed as domestic servants or farm labourers.

The British Home Child evening reception at Library and Archives Canada held on September 9, 2010, was successful with over 200 people in attendance. As well, a new section was created on the Department's website for the British Home Child initiative containing background information on the British Home Child scheme and citizenship for former home children, as well as resources.

For more information, visit www.cic.gc.ca/english/multiculturalism/homechild.

SUPPORTING FEDERAL AND PUBLIC INSTITUTIONS

To help federal and other public institutions respond to and meet their obligations under the *Canadian Multiculturalism Act*, the Department of Citizenship and Immigration provides support, resources and guidance.

Working with Federal Institutions

The Department of Citizenship and Immigration operates as the secretariat for the **Multiculturalism Champions Network** (MCN). The key objective of the MCN is to further the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*. The MCN provides a forum for the discussion of shared challenges, best practices and lessons learned among federal institutions.

The network is made up of multiculturalism champions from federal institutions across the Government of Canada. Champions work to advance initiatives to help their institutions better meet their obligations under the Act, and to build awareness of the importance of multiculturalism in Canada.

In 2010–2011, this network of over 90 members identified and prioritized areas for further analysis and action. The priority themes in the short to medium term are applying multiculturalism, federal institution challenges, research and statistics, MCN administration and human resources practices.

The Department also provided assistance to federal institutions by offering three **Annual Report Writing Workshops**. Held in early spring 2011, the workshops assisted federal institutions in preparing their submissions to the annual report. In addition, the Department also responded to over 370 inquiries from federal institutions.

Collaborating with Provinces and Territories

The **Federal-Provincial-Territorial Network of Officials Responsible for Multiculturalism Issues** provides an ongoing forum for federal, provincial and territorial government representatives to share information and engage in policy dialogue on programs, research and other issues concerning multiculturalism, diversity and anti-racism. In early 2011, a forward agenda was developed for guiding its future work. The priority areas identified for action included carrying out a comparative analysis of each jurisdiction's legislation and obligations, reviewing how legislation is implemented, sharing research and other data, and tracking trends and issues. These activities will assist in providing a clearer picture of multiculturalism activities across Canada.

Research and Mobilization

The **Metropolis Project** has two main objectives: to build a national and international network of researchers working on migration and diversity, and to ensure mobilization of the research and knowledge transfer to federal policy makers and other end users.

A considerable amount of research on multiculturalism and the integration and well-being of ethnocultural groups and visible minorities was conducted at the five Metropolis Centres of Excellence across Canada. Over 45 research projects were funded in the 2010–2011 period, covering six priority areas. The papers for these research projects are available on the centre websites, which can be viewed at www.canada.metropolis.net.

Metropolis implements its knowledge transfer and mobilization initiatives through face-to-face events and publications. During the 2010–2011 period, Metropolis collaborated with a number of partner agencies to organize the following events:

- October 2010, The Hague, Netherlands: 15th International Metropolis Conference on Justice and Migration: Paradoxes of Belonging, attended by over 900 delegates who participated in eight plenary sessions and 91 workshops.
- March 2011, Vancouver: 13th National Metropolis Conference on Immigration: Bringing the World to Canada, attended by approximately 1,200 delegates who participated in six plenary sessions on topics such as “Building an Integrated Society” and “Diaspora Politics and Imported Conflicts,” in addition to 80 workshops and 30 round tables.

The Metropolis Project produced a number of publications in 2010–2011. *Our Diverse Cities: British Columbia* included articles on community-based actions of ethnocultural communities in British Columbia, strategies to help integrate ethnic minority groups and communities, and analyses of diversity in residential areas of Vancouver and British Columbia at large. *Canadian Issues: Temporary Foreign Workers* involved a comprehensive collection of articles that analyse Canada’s policies and programs for temporary foreign workers. The *Canadian Issues: Immigrant Mental Health* publication brought together articles on the intersection of migration and mental health.

Studies

In 2010–2011, the Department's Strategic Research Program pursued a number of research projects with a focus on particular aspects of multiculturalism, including research on religious diversity, Canadian attitudes toward multiculturalism and immigration, and association with collective identities.

Work was also completed on research studies that investigate various aspects of the economic and social integration of immigrants and visible minority groups. One project investigated the health status and social capital of recent immigrants to Canada using evidence from the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada. It showed that the ethnic diversity of friendship networks had a significant and positive effect on immigrants' self-reported health status. As well, a study exploring minority enclave areas in Montreal, Toronto and Vancouver was released during the reporting period. This research examined changes in the residential geography of visible minorities. The reports are available at www.cic.gc.ca/english/resources/research.

The Department's **Multiculturalism Program** undertook policy research projects to better understand the role of faith and religion in Canada, such as a review of the perspectives on citizenship by various faith groups, how these faith groups are portrayed in the media, and developing a review of the link between radicalization and social cohesion. Furthermore, the Department hosted panels and contributed to conferences and seminars related to ethnic youth gangs and diversity in France; the similarities and differences between multiculturalism and the model of interculturalism; and the impact of virtual enclaves.

PROMOTING INTEGRATION: COMPLEMENTARY INITIATIVES

The Department of Citizenship and Immigration is also responsible for complementary policies, programs and services that assist the socio-economic integration of individuals in Canada.

In 2010–2011, the Department continued to promote the integration of individuals and communities into Canadian society by supporting a number of key initiatives that contribute to an integrated and socially cohesive society.

Foreign Qualifications

The Foreign Credentials Referral Office (FCRO) provides services and tools in Canada and overseas to help internationally trained individuals (ITI) put their skills to work in Canada more quickly. The removal of foreign credential recognition barriers faced by these individuals, who come from a variety of cultural backgrounds, improves their ability to integrate into the Canadian labour market and participate fully in Canadian society.

In 2010–2011, advancements were made in the implementation of the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications (the Framework). The Department, in conjunction with Human Resources and Skills Development Canada, Health Canada and provincial and territorial partners, implemented the one-year commitment to timely service with the initial eight target occupations under the Framework. ITIs working in these occupations will either have their credentials recognized, or know exactly what they need to have their credentials recognized, within one year.

The FCRO also advanced the following initiatives aimed at facilitating the removal of barriers faced by ITIs.

- The Federal Internship for Newcomers (FIN) Program provides eligible newcomers with opportunities to gain valuable Canadian work experience in the federal public service that aligns with their skills, training and experience. The FIN Program expanded to 11 participating departments and agencies in October 2010. In total, 71 work placements were provided over 2010–2011, more than tripling the number of placements provided in the previous year.
- The FCRO’s *Employer’s Roadmap to Hiring and Retaining Internationally Trained Workers* encourages employers to understand how their cultural expectations may affect their human resources practices. The Roadmap was updated to include video testimonials of employers’ positive experiences with hiring ITIs. In addition, the development of sector-specific roadmaps advanced in 2010–2011 with the creation of a construction sector-specific roadmap available online at the Construction Sector Council website. For more information, visit www.csc-ca.org.

Local Immigration Partnerships

Local Immigration Partnerships (LIP) represent a new form of multi-level governance involving municipal, provincial and federal partners – and a new form of community collaboration for newcomer settlement and integration. LIPs actively engage many stakeholders to encourage a locally driven strategic planning process to assess needs, coordinate services and improve outcomes for immigrants and refugees.

Representation on the partnership councils includes schools, health centres, ethnocultural groups, police services, libraries, employers and business councils, social services, various levels of government, newcomers and many other stakeholders.

In 2010, the House of Commons Standing Committee on Citizenship and Immigration recognized LIP as a best practice and recommended that the model be expanded. Other regions are expressing interest in the LIP model, and many cities across Canada are actively developing community plans.

Settlement Program

The Settlement Program funds projects to assist newcomers in making linkages with Canadians and their local community and fosters welcoming and inclusive communities in support of an integrated society. The range of applications received for funding highlighted settlement challenges in an environment where both host communities and newcomers themselves are increasingly diverse. In addition, newcomers are choosing to settle in a wider range of Canadian communities.

Under the Community Connections stream, the Department continues to encourage locally based approaches that support settlement and integration by addressing barriers, including the following:

- Working with mainstream organizations to address newcomer needs (e.g., Settlement Workers in Schools, Library Settlement Partnerships);
- Supporting welcoming, safe and inclusive spaces where newcomers can access information and services (e.g., welcome centres);
- Enabling local stakeholders to collaboratively develop plans, strategies and tools (e.g., Local Immigration Partnerships, Toolkit for Smaller Centres);
- Communicating best practices and sharing information and expertise; and
- Connecting vulnerable groups with their Canadian-born counterparts and established support networks (e.g., mentoring services, early childhood development networks, seniors' networks, business networks).

In 2010-2011, the Department of Citizenship and Immigration funded 44 related projects, including one at the Hospital for Sick Children (SickKids). The funding provided to this project improves access to health care and health information for new immigrant children and families at the SickKids hospital through the development and delivery of cultural competence education for hospital staff, and the translation of patient education materials and other documents into nine languages.

The Department has also funded the provision of welcoming services at Vancouver and Toronto international airports. Through funding provided to SUCCESS and delivered via the Community Airport Newcomers Network (CANN), newcomers, including refugees, arriving in Canada at the Vancouver International Airport have access to individualized reception, orientation, and general information and referral services in over 20 languages. Similar services are provided by Malton Neighbourhood Services for newcomers arriving at Pearson International Airport in Toronto. Supporting the establishment of welcoming communities means that new immigrants receive information on programs and services for newcomers, including the *Welcome to Canada* guidebook produced by the Department of Citizenship and Immigration.

Citizenship Program

The purpose of the Citizenship Program is to administer citizenship legislation and promote the rights and responsibilities of Canadian citizenship. As a key part of its citizenship efforts, the Citizenship Action Plan aims to improve the integrity of the Citizenship Program and strengthen the value and meaning of Canadian citizenship by promoting increased civic memory, civic participation and a sense of belonging in Canada.

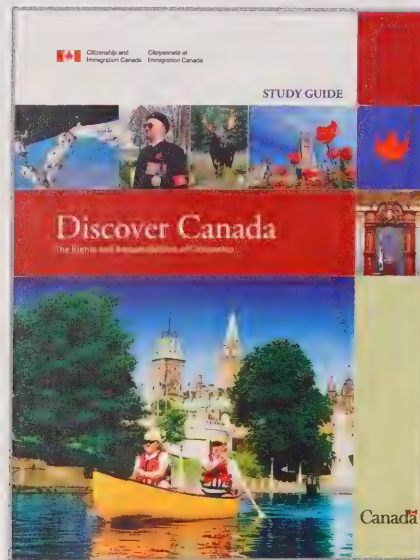
In March 2011, the Department revised *Discover Canada: The Rights and Responsibilities of Citizenship*. The updated version strengthens the content on common Canadian values such as freedom, democracy, human rights, the rule of law and the equality of men and women.

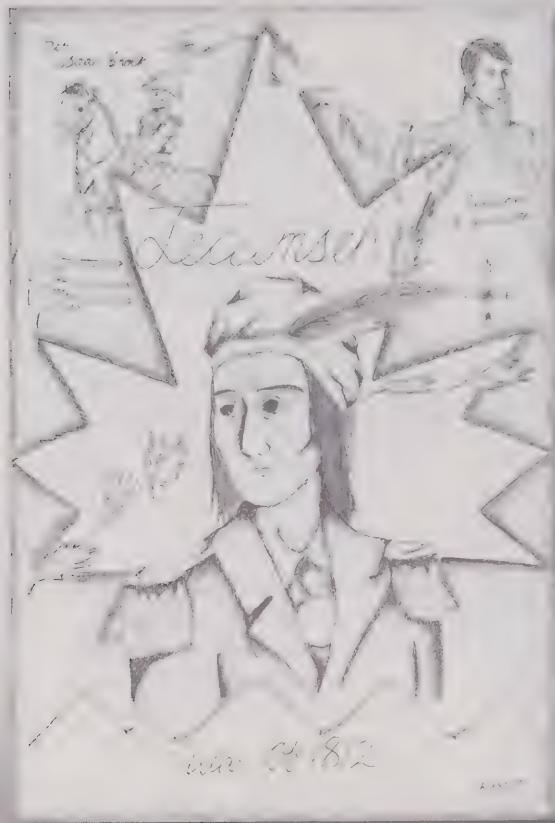
During the same period, an advertisement campaign on citizenship was launched which emphasized the meaning of being Canadian and the importance of Canada's values, symbols, institutions and history. In addition, an audio version of *Discover Canada* was developed to better assist newcomers in their preparation for the citizenship test.

Between April 2010 and March 2011, approximately 353,000 printed copies of *Discover Canada* were distributed. The website received more than 726,000 visits, resulting in more than 4,117,000 downloads of the electronic version of the guide. The audio version was downloaded approximately 486,000 times.

The citizenship Regulations were amended to provide greater flexibility in testing applicants on their knowledge of the characteristics of Canada and the responsibilities and privileges of citizenship. As a result, a new citizenship test was introduced in 2010.

The ability to communicate in one of Canada's official languages is important for newcomers to integrate. A new language screening tool was launched in the fall of 2010 to help determine whether a person had an adequate knowledge of one of the official languages of Canada, which is a requirement for obtaining citizenship.





"Tecumseh - War of 1812"

Lexi Hilderman

Calgary Arts Academy, Calgary, Alberta

Winner: Mathieu Da Costa Challenge, Best Artwork 2010-2011, Ages 9-12 category

Description: The artist used black pen to create a representation of Tecumseh and the War of 1812. Tecumseh looks over his right shoulder in the centre of the maple leaf in the middle of the drawing, with leaves blowing around him. In the top left corner, the artist drew a picture of Sir Isaac Brock riding a horse, and in the top right corner, there is a drawing of William Harrison.

PART FOUR

IMPLEMENTATION OF THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT ACROSS FEDERAL INSTITUTIONS 2010–2011

Federal institutions across Canada vary in size and mandate. However, whether large or small, national in focus or regional in orientation, the spirit of the *Canadian Multiculturalism Act* is reflected in a variety of interesting and original ways in their mandates, policies, programs, employment and operating practices.

Under the Act, all federal government institutions are required to:

- ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;
- promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;
- promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;
- collect statistical data to enable the development of policies, programs and practices that are sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada;
- make use, as appropriate, of the language skills and cultural understanding of individuals of all origins; and
- generally carry on their activities in a manner that is sensitive and responsive to the multicultural reality of Canada.

In the development of this 2010–2011 annual report, 134 institutions provided submissions. From these, the Department of Citizenship and Immigration selected a range of examples to illustrate multiculturalism at work in federal institutions. These examples are grouped thematically to best demonstrate the innovative and exciting ways in which federal institutions are working toward implementing the Act. Some of the major accomplishments of federal institutions that best exemplify the spirit of the Act are featured.

Over the reporting period, the Department observed that there were common themes in multiculturalism initiatives seen across multiple institutions. These activities have not been included in the following chapters, but rather are highlighted below.

- **Providing services in non-official languages:** a number of institutions implemented practices to leverage the language skills and cultural insights of staff who are versed in non-official languages.
- **Providing information in non-official languages:** many federal institutions are now providing information – such as audio guides, pamphlets and fact sheets – in non-official languages.
- **Cultural awareness or diversity training:** most federal institutions provide cultural awareness or diversity sensitivity training courses to their staff.
- **Internship programs:** some institutions implemented internship programs for different ethnocultural groups.
- **Keeping staff informed about multiculturalism initiatives and important cultural days:** many federal institutions make staff aware of upcoming religious holidays or other multicultural events through departmental messages.
- **Providing space for religious practices:** some institutions provide areas for prayer or quiet reflection for employees.

CHALLENGES TO THE IMPLEMENTATION OF THE ACT

While federal institutions highlighted a number of achievements during the reporting period, over 40 federal institutions identified barriers and challenges to carrying out multiculturalism activities.

Half of these institutions indicated that **limited resources** affected their ability to implement the *Canadian Multiculturalism Act*. The reasons provided included budget constraints, lack of dedicated staff to implement multiculturalism, and additional pressures brought on by staff turnover, reorganizations and other reporting requirements. Small institutions – with fewer than 500 employees – reported that dedicating resources to address multiculturalism was a significant challenge.

A number of institutions identified **human resources issues** in meeting obligations under the Act, including attracting Canadians from different ethnocultural backgrounds who qualify for positions, particularly in remote locations. Also, fewer staffing processes due to budgetary constraints limited opportunities to hire candidates from various cultural groups. Lack of data on religion, national or ethnic origin, race and colour posed a challenge when it came to assessing performance on equal opportunity in the workplace and ensuring that work forces reflect Canadian diversity.

Some institutions highlighted the **overlap in reporting** on other federal legislation and policies, including on employment equity, official languages, values and ethics, and departmental staffing accountability.

Institutions pointed out that their **lack of knowledge** about the requirements and definitions outlined in the Act hindered their ability to implement multiculturalism and that more support and guidance were needed. Also, certain **existing policies** acted as barriers, such as financial policies on honorariums and hospitality preventing Aboriginal elders from acting in the capacity of consultants regarding many operational, culturally sensitive and spiritual issues.

Very focused **mandates and operational requirements** posed challenges to implementing multiculturalism policies, programs and practices. For example, some institutions do not provide programs or services to the public, hence limiting the types of activities that could be undertaken. The geographical location of various operations posed a difficulty for incorporating cultural considerations into policies, such as remote communities where the number of ethnocultural community groups is not significant enough to create partnerships.

PARTNERSHIPS

Partnerships between federal institutions or other organizations, governments and community groups, among others, are valuable and necessary in the context of multiculturalism, particularly in a challenging fiscal environment. Partnerships between organizations result in a greater mix of ideas being brought to the table, leading to better multiculturalism initiatives. Below are institutions that carried out multiculturalism initiatives in partnership with other organizations during the 2010–2011 reporting period.

In March 2011, the Canadian Embassy in Stockholm, part of the **Department of Foreign Affairs and International Trade**, organized an event in cooperation with a Swedish think-tank to highlight the publication of a joint Canadian-Swedish document entitled *The Canadian Model: How Immigration Leads to Work*. Sweden's Minister of Integration and Canadian Howard Duncan of the Metropolis Project both spoke at the seminar, which was attended by approximately 80 people from the Swedish government, businesses and NGOs. The event showcased the value of a Canadian multicultural society.

The **Department of Justice** administers the logistics and organization of a component of the Canadian Association of Chiefs of Police (CACCP) annual conference. In March 2011, the CACCP, in collaboration with the Coalition on Community Safety, Health and Well-Being, held a national conference on family violence in Toronto. The conference – “A Dialogue on Family Violence in Culturally Diverse Communities: Practical Approaches to Prevention and Response” – was attended by representatives of justice, public health, education, immigration, victim services, culturally diverse communities and all levels of government.

Export Development Canada is continuing outreach initiatives with ethnocultural community organizations (Indo-Canadian Business Council, Chinese-Canadian Business Council, Nova Scotia Gambia Association, Halifax Indo-Canada Chamber of Commerce), business associations specific to various regions of the world (Canadian Council for the Americas) and community organizations (Hire Immigrants Ottawa and Halifax's Immigrant Settlement and Integration Services).



Peter Hall, Vice-President and Chief Economist of Export Development Canada, addresses members of the Indo-Canada Chamber of Commerce. Photo courtesy of Export Development Canada.

The **Business Development Bank of Canada's** (BDC) Vancouver branch has regular meetings with the Ethno Business Council of British Columbia to coordinate the annual New Canadian Awards that take place in May of every year. The Ethno Business Council comprises community leaders from different ethnic origins. The BDC has been involved with the creation of the Ethno Business Council and is one of the major sponsors of the annual awards, which are attended by over 300 people from the business community, politicians and other community influencers and leaders.

To create more awareness and increase traffic to the "Housing for Newcomers" microsite, the **Canada Mortgage and Housing Corporation** (CMHC) continued its partnership with Service Canada, Citizenship and Immigration Canada and settlement organizations, as well as developing new relationships with many immigrant settlement organizations across Canada. This was achieved by incorporating

content and links into their websites directing visitors back to CMHC's newcomers microsite for more information, and supplying pamphlets and publications to their various locations for distribution to new Canadians.

The **Atlantic Canada Opportunities Agency** continued to support exchanges and cooperation among diverse communities through engagement with those communities and their stakeholders on a number of significant activities, such as the establishment of the Africville Heritage Trust. This is a community-led organization that oversees the creation of a memorial to the former residents and descendants of the African Nova Scotian community of Africville.

"The diversity of language skills among Statistics Canada's employees has also allowed the bureau's regional offices to establish and maintain a rapport with ethnic media, who in turn present survey results in other languages, including, for example, Chinese, Spanish, Italian, Russian and Vietnamese." Statistics Canada, 2010–2011 submission.

PROMOTING INTERCULTURAL UNDERSTANDING AND EMBRACING DIVERSITY

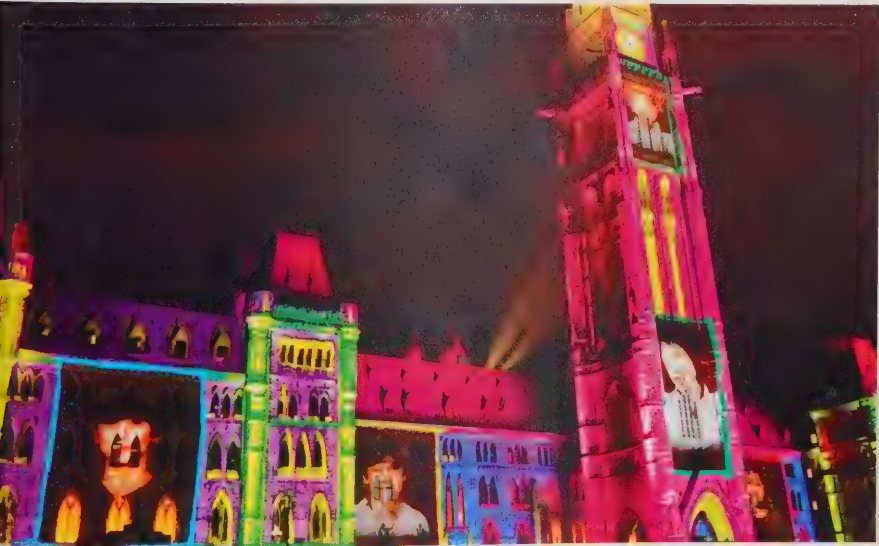
In the 2010–2011 reporting period, many links were built or strengthened between ethnocultural communities and federal institutions.

The **National Capital Commission** received an excellent public response to its new sound and light show, “Mosaika: Canada Through the Eyes of Its People 2010–2014.” Mosaika reflects the cultural diversity as well as the language duality that makes up the fabric of Canada, featuring Canadians from every province and territory, and instils strong emotion and pride in its viewers. At the closing of its first season on September 13, 2010, Mosaika had been seen by 213,700 people. According to a recent Harris Decima survey, visitor feedback was extremely positive.

In 2010–2011, the **Department of Agriculture and Agri-Food** developed the Aboriginal Agriculture Initiative (AAI) from the Strategic Partnership Initiative developed under the Federal Framework for Aboriginal Economic Development. The initiative is based on a whole-of-government approach with participation from many organizations,

including provincial governments. The three priority areas of the AAI are to work with Aboriginal youths in agriculture; build the agricultural capacity of Aboriginal producers; and support the innovation and competitiveness of Aboriginal businesses that are environmentally sustainable and viable in today’s marketplace. As part of the AAI, the Department has been working with Aboriginal agriculture clients to develop and implement federal pilot projects to increase economic development opportunities for Aboriginal communities and entrepreneurs, thereby contributing to the broader governmental objective of improving the socio-economic conditions of Aboriginal peoples.

The **Canadian Human Rights Commission** worked with six federal agencies to implement, as a pilot project, its Human Rights Maturity Model. The Model is designed to help employers create a self-sustaining human rights culture in the workplace. It will help foster a diverse and respectful workplace culture. For more information, visit www.chrc-ccdp.gc.ca.



An evening of sound and light on Parliament Hill: “Mosaika: Canada Through the Eyes of Its People,” a visual wonder (Ottawa). Photo courtesy of the National Capital Commission.

Correctional Service Canada (CSC) Key Achievements in 2010-2011

An example of incorporating multiculturalism into policies, services and practices throughout the institution.

- The CSC created five full-time Regional Manager, Ethnocultural Services (RMES) positions in each regional headquarters, giving each region a better chance to develop strategic alliances with ethnocultural communities. The RMES delivered quality products such as effective intervention for ethnocultural offenders, a culturally competent approach for responding to victims with ethnocultural backgrounds, and developed services for the families of ethnocultural offenders.
- Each CSC site has a staff diversity committee dedicated to staff education, awareness and team building. Inmates also have ethnocultural committees dedicated to inmate education and awareness. In the Atlantic Region, a cultural competency learning session was held in Truro, Nova Scotia. It focused on improving understanding of African-Canadian offenders. The facilitators presented workshops on the issues the African-Nova Scotian community faces in the United States and throughout the Maritimes. The presentation provided information to service providers regarding some of the culturally specific issues and barriers which African-Canadian offenders face.
- The CSC developed a communication plan that includes recruitment messages for volunteers and citizen advisory committees (CAC). The plan specifies that “in our recruitment efforts, we must ensure that our ultimate goal is to attract a diverse (age, race, sex, etc.) group of volunteers to respond to the needs of our inmate population.” The CSC revised and distributed the brochure for CACs and volunteers.
- In the Prairies Region, ethnocultural inmate work positions were created within the institutions to promote awareness and diversity, and a call for interest was sent out in the Winnipeg parole offices to community parole officers to determine who would accept a caseload focused specifically on ethnocultural minority offenders, where feasible. Additionally, two community forums took place in the Prairies Region involving many ethnocultural communities and ethnocultural service providers. The forums celebrated Canada’s cultural heritage and focused on strengthening collaboration between the ethnic communities and Correctional Service Canada. The focus of one of the forums, entitled “Bridging the Gap Between Ethnic Offenders and Their Communities,” was to build relationships with ethnic community organizations that strive to enhance the CSC’s work to ensure that ethnicity is respected within the organization.
- The CSC’s Ontario Region examined offender population management issues through an ethnocultural lens. As a result, the Clinical-Level Cultural Competency course was developed and delivered by an international expert in anti-oppression practices.
- In February 2011, the Ontario Region’s Regional Ethnocultural Advisory Committee sponsored a one-day event to share and communicate areas of concern and interest affecting the CSC and the South-Asian community. The day included an overview of the criminal justice system, federal corrections and the Parole Board of Canada, and provided a review of the South-Asian community in Peel. Breakout group discussions covered areas of interest such as culturally appropriate correctional programs and offender reintegration upon return to the community.
- In the Quebec Region, visits were made to community agencies to establish and strengthen partnerships with various community organizations, such as the Centre culturel haïtien, Trans-Art 2000, COPATLA (the Centre d’orientation et de prévention de l’alcoolisme et la toxicomanie latino-américaine), the Centre communautaire Services à la famille chinoise, the Centre La perle retrouvée, and others.

At the **Department of Human Resources and Skills Development**, the Community Inclusion Initiative (CII) aims to promote the inclusion of people with intellectual disabilities in mainstream Canadian society by developing and implementing strategies to enable communities to become more inclusive of all members. Through the CII, the Alberta Association for Community Living established a successful partnership with families, the community, community agencies and the government to enable immigrant and refugee families to access the support and services they require. This enables them to raise children with intellectual disabilities at home, facilitates their inclusion into community life, and improves the quality and accessibility of inclusive education.

The Embassy of Canada in Bangkok, part of the **Department of Foreign Affairs and International Trade**, supported two initiatives promoting understanding and tolerance between different ethnic and religious groups in Thailand. The projects were “The Art of Peace: A Theatre for Peace-Building and Conflict Transformation Training and Advocacy Program for Youth Leaders in the Deep South of Thailand” and the “Networking for Peace: A Youth Strategy for Peace-Building in the Deep South” project. Their objective was to promote interreligious and intercultural understanding among Muslim and Buddhist youths in the south of Thailand. The three southernmost provinces of Thailand are home to a Muslim minority and have been the site of an insurgency that has claimed the lives of more than 4,500 people since 2004.

The Building Communities Through Arts and Heritage (BCAH) program at the **Department of Canadian Heritage**

provides grants and contributions for local arts and heritage events, such as festivals and commemorative activities that enrich local community life and give Canadians the opportunity to engage in their community. As part of its outreach strategy, the program ensures that the tools it creates for outreach purposes are available to all communities, including ethnocultural communities. In 2010–2011, the BCAH program supported 914 events in 561 communities across the country that celebrated and reflected Canada’s diverse cultural and historical heritage. BCAH funding in 2010–2011 also allowed for communities to commission art installations and to restore heritage buildings that commemorate important local events and people, including the commemoration of the first settlement of African-Canadians in Regina, Saskatchewan.

On March 14, 2011, the Honourable Peter Kent, Canada’s Environment Minister and Minister for **Parks Canada**, commemorated the importance of the founding of the Canadian Jewish Congress. A special ceremony was held at the Gelber Conference Centre in Montreal in the presence of the Honourable Larry Smith, Senator, with representatives from the city of Montreal and the Historic Sites and Monuments Board of Canada.

At the **Department of Justice**, the Réseau de chercheurs africaines conducted a project entitled “Pour une parenté responsable.” The project aims to offer workshops, information sessions and a reflection day to help young ethnic and racial minority Francophones experiencing the separation and divorce of their parents to learn about the family justice process and community resources available to them.



The Honourable Peter Kent (left), Minister of the Environment and Minister Responsible for Parks Canada, commemorates the national historic significance of the founding of the Canadian Jewish Congress in the company of Mark Freiman, Canadian Jewish Congress National President (Montreal), March 2011. Photo courtesy of Parks Canada Agency.

Statistics Canada 2011 Census and the National Household Survey

Initiatives that took multiculturalism into account:

Non-Official Languages

Statistics Canada translated the census questions and the National Household Survey (NHS) into 11 Aboriginal languages and 20 non-official (ethnic) languages, and included all 31 translations on the census website (census2011.gc.ca) so that they could be widely distributed. Also prepared were fact sheets in 20 ethnic languages on how we do a census in Canada and why it is important to participate. The fact sheets were also posted on the website.

Support Materials

Statistics Canada prepared a collection of support materials to assist interviewers if they met a householder who did not

speak an official language and used language cards that identified the language of the householder so that an interviewer speaking that language could return to the dwelling. Information was also provided to assist the Census Help Line in offering services in the 20 ethnic languages.

Media Outreach

Statistics Canada contacted multicultural immigration and religious organizations across the country to tell them about the census and to request their support in giving this message to their members. It also contacted the ethnic media to get their support for the census and the NHS.

Status of Women Canada plays an important role in raising awareness of gender-based violence. In furthering this priority, the Minister for Status of Women sent out a strong message that harmful cultural practices that accept, condone or perpetuate violence against women and girls will not be tolerated in Canada. In July 2010, the Minister for Status of Women held round table consultations, urging women's groups and community organizations to address violence against women and girls.

"Violence directed at women and girls, which may be viewed as culturally acceptable, has no place in Canadian society." – The Honourable Rona Ambrose, Minister for Status of Women, July 2010.

At the **Department of Human Resources and Skills Development (HRSDC)**, the New Horizons for Seniors Program (NHSP) is currently funding 10 pan-Canadian projects that are increasing awareness of elder abuse in ethnocultural communities. In January 2011, HRSDC

hosted a meeting of NHSP recipients of pan-Canadian elder abuse awareness project funding to encourage networking, the dissemination of project information, and a broader transfer or replication of best practices, including those that have had an impact in ethnocultural communities.

At the **Department of Justice**, the Access to Justice in Both Official Languages Support Fund has funded a project developed by the French Common Law Section of the University of Ottawa's Faculty of Law aimed at helping Francophone immigrants from ethnocultural communities integrate into Canadian society. This pre-law program is intended for immigrant students registered in the French Common Law Program who have never studied in Canada. The purpose of the program is to give participating students a greater chance of success by giving them an opportunity to adapt to the realities of life at the university, informing them of the various tools available and providing them with an overview of course structure. The program takes a comparative look at some of the world's major legal systems and the terminology of common law versus those of the legal systems in the students' countries of origin.

The **Department of Foreign Affairs and International Trade**'s mission in Kuala Lumpur promotes education in Canada to Malaysian students and their families. In doing so, the mission emphasizes Canada's multicultural and open society and promotes an organizational culture that embraces diversity. During the reporting period, the mission organized educational fairs that were accompanied by a media campaign in Malay, Chinese and English-language papers in each city. In attracting Malaysian students to Canada, the mission is helping to enrich the educational experience of Canadians by increasing diversity in our classrooms and campuses.

At the **Public Health Agency of Canada** (PHAC), the Canadian Diabetes Strategy Community-Based Program has identified ethnocultural communities as a priority target population. The PHAC in the Alberta/Northwest Territories Region is currently funding one diabetes project targeting ethnocultural communities and called "Culturally Responsive Diabetes Management Support: A Community-Based Model." Although results are not yet available, the project's initial goal is to establish effective diabetes prevention and control strategies targeted at ethnocultural communities, which involves raising awareness of diabetes and its risk factors. The project has been conducting several community consultations with five ethnocultural communities (South Asian, Chinese, East African, Spanish-speaking and Filipino) on diabetes risk factors, testing and management. The feedback gathered will help inform program design that is culturally sensitive and that builds on identified community assets.

At the **Department of Human Resources and Skills Development**, the Aboriginal Skills and Employment Training Strategy (ASETS), launched in April 2010, is the successor strategy to the Aboriginal Human Resources Development Strategy. ASETS expands the employment opportunities of Aboriginal people across Canada. Under this strategy, Aboriginal organizations design and deliver employment programs and services best suited to meet the unique needs of their communities. Through ASETS, programs are designed and delivered by Aboriginal organizations to help Aboriginal people prepare for, obtain and maintain sustainable employment, assist Aboriginal youths in transitioning from school to work or to return to school, assist Aboriginal people living with disabilities, and support child-care programs. All Aboriginal people, regardless of status or location, may access programs and services.

At the **Royal Canadian Mounted Police**, in January 2011, all four Egyptian Coptic Christian churches in the Greater Montreal area were visited after Internet threats were made on Coptic leaders around the world, including in Montreal. In addition, a meeting of Egyptian Muslims and Coptic Christian leaders was organized to determine how to best support the Coptic community in Montreal following the New Year's Day attack in Egypt.



Educational fair in Kuala Lumpur. Photo courtesy of the Department of Foreign Affairs and International Trade.



Stirling Agricultural Village National Historic Site of Canada (Alberta). Photo courtesy of Parks Canada Agency.

At the **Department of Justice**, funding was provided to the YWCA of British Columbia to conduct a project entitled “Custody and Access for Mothers Leaving Abusive Relationships.” The project includes updating and distributing a booklet entitled *Leaving an Abusive Relationship: Information on Custody and Access for Women with Children*. Translations in several languages, including French, Tagalog, Japanese and Russian, will be made available online, therefore addressing the information needs of those communities that face barriers in accessing the family justice system.

At the **Department of Public Works and Government Services**, the Advertising Coordination and Partnerships Directorate’s Capacity Building Program provides information and training sessions on advertising and marketing-related topics, including two sessions specifically on multiculturalism. These sessions, one addressing cultural and racial diversity and the second dealing with diversity in Canada, were presented to the Government of Canada communications and marketing community by 18 federal departments and agencies.

Under the **Parks Canada** National Historic Sites Cost-Sharing Program, four National Historic Sites of Canada (NHSC) associated with the history of ethnocultural communities in Canada received funding, including Neuberghthal Street Village NHSC, a living illustration of a Mennonite village on the Canadian Prairies; the Little Dutch (Deutsch) Church NHSC, which many recognize as the oldest Lutheran church building in Canada; St. Patrick’s Basilica NHSC, a church located in a busy commercial sector of downtown Montreal that became the heart of the Irish community in Montreal; and Stirling Agricultural Village (Michelsen Historic Farmstead) NHSC, the best surviving example of a Mormon agricultural village.

The Online Learning Toolkit is a **Library and Archives Canada** (LAC) initiative that focuses on immigration to Canada. Immigrant multicultural groups were chosen to highlight the diverse nature of Canadian society. The tool kits are comprised of LAC material such as documents, photographs, art, maps, etc., and provide a “window” into the collection for anyone wishing to learn about the history of Canadian immigration. A pilot project is under way to determine how kits can be delivered online to provide access to all Canadians. LAC will be



Expansion of the Multicultural Helping House (Vancouver). Photo courtesy of Infrastructure Canada.

working in collaboration with cultural communities and associations to ensure that these online resources respond to the needs of diverse communities in Canada. This initiative contributes to the promotion of Canadian multiculturalism.

At **Canada Post**, a new practice was instituted called “Accommodating Requests Related to Religion.” The practice was developed as a result of Canada Post’s diverse work force and the need to be respectful of individuals’ religious practices and allow for full participation and equal opportunity in the workplace. The practice provides team leaders and employees with guidelines for accommodation. Examples of potential religious accommodations are listed in the practice, under titles such as “prayer requests,” “religious holidays,” “dress or appearance requirements” and “practices on premises,” which includes prayer rooms or spaces.

At the **Royal Canadian Mounted Police**, following the arrest of individuals under the *Anti-Terrorism Act* in Ottawa in August 2010, a meeting was arranged with the Montreal Police Arab Focus Group for the purpose of advising Arab community leaders of the arrests and their implications. Community leaders had concerns regarding how the media would portray them as a whole. An overview of the facts in the case, as reported to the media, was revised and discussed during this meeting, with an emphasis on giving accurate information to the community leaders.

Infrastructure Canada funds projects that result in better public infrastructure, including ones that help promote and enhance multiculturalism. In 2010–2011, the Department contributed toward projects, including essential renovations at the Multicultural Helping House Society in Vancouver and the Bruyère Centre for Immigrants in Ottawa, as well as the Winnipeg Chinese Cultural and Community Centre and the Musée acadien du Québec in Bonaventure.

The **National Arts Centre** continues to promote multiculturalism by producing and presenting shows that reflect Canada’s cultural diversity. The biennial Canada Dance Festival, co-produced by the National Arts Centre in June 2010, is a celebration of Canadian contemporary dance as diverse and unique as the country itself. The 30 performances by renowned and emerging dancers, choreographers, companies and composers included, among many others, Vancouver’s Wen Wei Dance with dancers from the Beijing Modern Dance Company, the Coyote Arts Percussive Performance Association featuring Byron Chief Moon, Sinha Danse, Sampradaya/Sampad, the COBA/Collective of Black Artists, and Nova Bhattacharya.



Nova Bhattacharya, Ipsita
Nova Dance Projects. Photo by
John Lauener.

PUBLIC EDUCATION AND OUTREACH ACTIVITIES

In the continuing evolution of Canadian society, public education and outreach activities are undertaken by federal institutions to reinforce and increase the participation of all Canadians in diverse communities across this country. Outreach and educational activities, such as advertising or communications in non-official languages, are among the initiatives that were undertaken by federal institutions in the past year. These serve not only to disseminate information and to raise awareness of issues, but also to celebrate multiculturalism in Canada.

The **National Film Board** (NFB) launched *Glimpses/Impressions* at the Canada Pavilion during the 2010 World Exposition in Shanghai. *Glimpses/Impressions*, whose theme is “The Living City: Inclusive, Sustainable, Creative,” showcased Canada’s diverse, bilingual and multicultural society to the world, giving both Chinese and international audiences the opportunity to experience life in Canadian cities. A five-minute film, *Glimpses: A Human View of the Living City*, directed by Jean-Francois Pouliot, was the key component of the NFB’s contribution to this exhibition. Depicting 24 hours in the life of an imagined composite city that draws on all Canadian cities, *Glimpses* was viewed by millions of visitors at Expo and is now available for viewing online at www.nfb.ca/expo-2010-shanghai.

Canadian Air Transport Security Authority (CATSA) Targeted Communications

During its annual Holiday Passengers Campaign aimed at informing air travellers before they go to the airport during the busy Holiday travel season, CATSA targeted several ethnic media outlets, particularly in Toronto and Vancouver. As a result, several media reports were published or aired in foreign languages such as Cantonese, Mandarin, Hindi, Punjabi and Russian. Acknowledgment of the cultural diversity and language preferences of the travelling public allows CATSA to offer better service to the air travelling public during a busy travel period.

CATSA also piloted a trial language partnership within the airport community at the Montreal Pierre Elliott Trudeau International Airport. Screening officers (SOs) who are fluent in a foreign language were encouraged to proactively approach foreign travellers in their mother tongue to explain the screening process. SOs were well received by passengers; the friendly voice of someone speaking in a familiar language or showing knowledge of and respect for their cultural differences has made a big difference to their travel experience. The reduction in the number of searched bags, as well as enhancements to the client service experience and to the job satisfaction of SOs, have made this trial a success.

The **Public Health Agency of Canada** funded a project with the Canadian Ethnocultural Council to develop culturally appropriate hepatitis C information modules for community care, health and social service providers who work in ethnocultural communities where hepatitis C prevalence rates have been identified as high in their country of origin and further confirmed in Canada. The project results are conclusive and indicate increased knowledge of and awareness levels about hepatitis C in vulnerable ethnocultural communities and enhanced access to culturally appropriate health information and services.

The **Department of National Defence and the Canadian Forces** implemented a new youth program abroad for males aged 15 to 25. A program first implemented by American forces in Iraq gave the Canadian Forces an idea for a community outreach program, and the Culturally Structured Youth Employment Program (CSYEP) was born. The announcement of its launch excited the maliks (leaders) of three villages — Belanday, New Mashor and Zor Mashor — because it meant that 10 workers and one supervisor in each village would be hired to work with the local civic leaders, cultural mentors and representatives of the Canadian Forces. Each CSYEP team works in its own village to identify projects that either benefit the entire community or that focus on its poorest segment. For more information, visit www.forces.gc.ca.

Western Economic Diversification Canada committed \$333,000 to the Spo7ez Cultural Centre and Community Society to aid in the completion of the Squamish Lil'wat Cultural Centre in British Columbia.

Western Diversification's contributions enabled the Squamish and Lil'wat Nations to build intercultural understanding and respect for Canada's diversity. Highlights of the project include the installation of a central showcase of Squamish Lil'wat cultural artifacts, traditional works of art and interactive story telling. Upon completion, the Centre will be positioned as an international tourist destination and one of the finest Aboriginal cultural tourism venues in Canada by showcasing the history and culture of the Squamish and Lil'wat First Nations. The Centre is part of a comprehensive program developed to provide economic stimulus to surrounding communities, creating or maintaining 64 jobs directly, and creating, maintaining or expanding 61 businesses. For more information, visit www.wd.gc.ca/eng/77_12753.asp.

The "Canada Remembers" section of the **Department of Veterans Affairs (VAC)** website continued to add components that further advanced the goal of engaging all Canadians in the commemoration of Canadian veterans and military history. In 2010–2011, the features "Black Canadians in Uniform – A Proud Tradition" and "Aboriginal-Canadian Veterans" were added to the VAC website. "Black Canadians in Uniform – A Proud Tradition" provides an overview of the military contribution of black Canadians from the days before Canada was even a country of its own, to the current efforts in Afghanistan; and "Aboriginal-Canadian Veterans" includes various components focusing on Aboriginal Canadian military history, remembrance and a new learning module. For further information, visit www.veterans.gc.ca.



Black Canadian soldiers during the Second World War. Photo courtesy of the Department of Veterans Affairs.

The goal of the **Public Health Agency of Canada's** National HIV/AIDS Voluntary Sector Response Fund is to enhance and sustain an effective voluntary sector response to HIV/AIDS in Canada. It provides funding in recognition of the strong role the voluntary sector continues to play in responding to HIV/AIDS in Canada. In 2010–2011, this fund provided support to the Interagency Coalition on AIDS and Development (ICAD) and the Canadian AIDS Society to work with affected communities, both on a national and international level. Together, they have produced a body of resource materials relevant to the community while working with several ethnocultural partners across Canada to build and maintain national networks of organizations working with affected communities. ICAD was also funded to represent these ethnocultural organizations at a national level to enhance domestic programs through greater exposure to international models of best practices.

The **Department of Justice** led a Canada-wide Victims of Crime television and newspaper advertising campaign accompanied by a Web portal (www.victimsmatter.gc.ca). The portal was designed to provide users with access to information about federal, provincial and territorial services and information relevant to victims of crimes, including hate crimes. Hate crimes typically target groups of people based on race, ethnic or national origin, sexual orientation, gender, mental or physical disability, age, religion or any other similar identifying factor. The Victims Matter Web portal includes a Web page dedicated to

providing information to victims of hate crimes. Actors from various visible minority groups appeared in television and newspaper ads and on the website.

At the **Royal Canadian Mounted Police** (RCMP), the National Youth Services (NYS) Engagement Team consulted with its National Youth Advisory Committee and discussed issues of discrimination and racism. As a result, the NYS revised and updated its fact sheets on discrimination and racism for a national youth audience. The fact sheets are posted on the RCMP's website for youths at www.deal.org. Additional articles and fact sheets were produced that provided information on how youths can be engaged in dealing with discrimination and racism. Also, in addition to updating the deal.org fact sheets, various blogs were written and posted on the deal.org website throughout 2010–2011, including "Celebrate Our Cultures: Far and Wide" and "Colourless."

"Responsible Citizenship and Canada's Tax System," an interactive educator-led learning unit at the **Canada Revenue Agency** (CRA), was developed to teach Canada's tax system fundamentals to secondary and post-secondary students and raise their awareness of the pivotal role Canada's tax system plays in the quality of life of Canadians. The CRA has upgraded this program by extending its early audience to include ethnocultural groups. The CRA has actively sought partnerships with multicultural and community organizations, and local CRA representatives offer to assist educators and organizations with the presentation of the educational material.

A DIVERSE AND RESPONSIVE WORK FORCE

This section highlights activities undertaken by federal institutions to reflect Canada's multicultural reality in their human resources programs, policies and practices, and to create a responsive and representative work force.

At **Export Development Canada** (EDC), the Newcomer Work Experience Program (NWEP) was launched in the fall of 2010. The NWEP is an innovative pilot program that offered eight-month contract placements to four recent Canadian immigrants in one of four different groups – International Business Development, Business Solutions and Technology, Human Resources and Finance – depending on their skill set. Under NWEP, newcomers gain professional work experience in their field, and EDC benefits from their unique international skills and experience.

Canada Post incorporated multiculturalism and diversity elements into training courses developed in 2010. As an employer of approximately 70,000 employees, Canada Post strives to reflect the Canadian population, which impacts programs being developed that are geared toward employees who identify as LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual or Transgendered). In coordination with the Canadian Union of Postal Workers, Canada Post has developed a new employee orientation program with specific sections on human rights and dedicated sections on sexual orientation and gender identity. Last year, a new section on "Understanding Transgenderism" was added to an existing sexual harassment module.

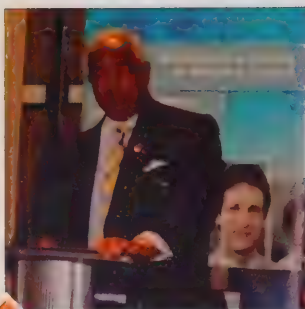
In 2010, for the first time, the **Canadian Forces** base in Halifax hosted the Aboriginal Pre-Recruit Training Course on the East Coast. As a result, 27 of the 28 candidates opted to join the Canadian Forces. Successes like this are a testament to the Department of National Defence's ongoing commitment to creating an inclusive, barrier-free and accommodating work environment.

During Black History Month in February 2011, the **Treasury Board of Canada Secretariat** (TBS) celebrated the contributions that the black community has made to our history and identity. TBS received distinguished guests such as Senator Donald H. Oliver, who gave a talk on "Diversity Today: Big Hopes for the Future," and CBC journalist Adrian Harewood, who recounted the personal stories of several pioneers in the fight for equality for black citizens in society.

"The Canadian Forces are one of Canada's most important and recognized national institutions, which strive to be reflective of Canada's cultural, ethnic and linguistic makeup, as well as its regional diversity. It is also an all-volunteer force, drawn directly from the Canadian population it serves. Its members, male or female, regardless of race, religion or culture, share the same goal of protecting the country, its interests and values, while contributing to international peace and security." Department of National Defence and the Canadian Forces, 2010–2011 submission.



Aboriginal Pre-Recruit Training Course candidate Connor Longjohn (centre), Chief Petty Officer First Class Jeffery S. Morrison (left), and a member of the Royal Canadian Mounted Police, salute during Remembrance Day ceremonies at Millbrook First Nation (Truro, Nova Scotia), November 2010. Photo courtesy of the Department of National Defence.



The Honourable Senator Donald Oliver presents on diversity in Canada and the public service to kick off Black History Month (Ottawa), February 2011. Photo courtesy of the Treasury Board of Canada Secretariat.

RESEARCH AND DISSEMINATION ACTIVITIES

This section highlights multiculturalism research and data collection during the reporting period.

Statistics Canada carried out a number of projects that promoted the understanding of multiculturalism in Canada. Some key research initiatives focused on the recognition of newcomers' foreign credentials and work experience; the recent evolution of immigrant-language transmission; a series of profiles on official language minorities in Canada (e.g., Francophones in Ontario, British Columbia and the Territories and Anglophones in Quebec); and labour market outcomes of Canadian-born children of immigrants and immigrants who came at young ages.

The **Canadian Forces** (CF) conducted Phase I of a multi-year research project that examined various military factors that may encourage or dissuade members of specific cultural groups from joining the CF. Phase I focused on Chinese-Canadians. Findings will be analysed to make recommendations for increasing representation of this group. Subsequent phases of the research will focus on different cultural groups.

Canadian Human Rights Commission 2010 Discrimination Prevention Forum

At this forum held in Winnipeg, Manitoba, participants from the private sector, government, Aboriginal organizations and non-profit organizations across Canada came together to focus on the advancement of Aboriginal people in the workplace. The forum conveyed that knowledge and cultural sensitivity are key to fostering positive relationships in the workplace.

The Commission is responsible for ensuring that federally regulated organizations put in place practices that enable them to meet their employment equity obligations. The Commission improved its approach in 2010–2011, which enabled it to nearly double the scope of its program and help more employers discover the advantages that come with greater representation of designated groups, including members of visible minorities, among their employees. For more information, visit www.chrc-ccdp.gc.ca.

The **Canada Mortgage and Housing Corporation** conducted a research project on housing finance that used key informants from ethnocultural communities to capture their perspectives and experiences in seeking and obtaining mortgage financing in various Canadian locations.

The **Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec** has written a study paper that includes a proposal for action on the application of the *Canadian Multiculturalism Act* in the implementation of its programs. The purpose of the paper is to determine how the Agency could improve cultural communities' access to its various programs and services. The Agency is working on an action plan to

increase newcomers' participation in the economic development of Quebec's regions by 2013. Implementation will begin in 2011–2012.

The **Department of Canadian Heritage** Canadian Studies Program supported research and the coordination of the Association for Canadian Studies publication entitled *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, which featured several thematic articles pertinent to the social and integration aspects of diversity in Canada, such as Temporary Foreign Workers (Spring 2010), Immigrant Mental Health (Summer 2010), Newcomers' Experiences of Housing and Homelessness in Canada (Fall 2010); and Canada's Diverse Histories (Winter 2010).

Department of Public Works and Government Services Standing Offer for Public Opinion Research

The Standing Offer, which came into effect on April 1, 2010, contains special streams for research with Aboriginal people and research with ethnocultural minorities. Specific streams for research with Aboriginal and ethnocultural groups were created to ensure that specific expertise and skills were available for conducting research with Aboriginal and ethnocultural groups. Specialized skills include general cultural sensitivity, knowledge and awareness of a group's history and culture, as well as specific sampling techniques and knowledge of the issues of concern to various ethnocultural and Aboriginal groups.

The Ethnocultural Stream is used on the standing offer when conducting public opinion research with ethnocultural groups such as newcomers to Canada and allophones, for projects that were conducted in languages other than Canada's official languages or with immigrants from any country or ethnic origin, refugees, visible minorities or groups from various cultural backgrounds regardless of their immigration status, length of time in Canada, mother tongue or whether they are part of a visible minority group.

ANNEX A: FEDERAL INSTITUTIONS THAT PROVIDED A SUBMISSION

Assisted Human Reproduction Agency of Canada	Canadian Transportation Agency
Atlantic Canada Opportunities Agency	Canadian Wheat Board
Atlantic Pilotage Authority	Commission for Public Complaints Against the RCMP
Atomic Energy of Canada Limited	Correctional Service Canada
Bank of Canada	Courts Administrative Service
Blue Water Bridge Canada	Defence Construction Canada (1951) Limited
Business Development Bank of Canada	Department of Aboriginal Affairs and Northern Development
Canada Council for the Arts	Department of Agriculture and Agri-Food
Canada Deposit Insurance Corporation	Department of Canadian Heritage
Canada Development Investment Corporation	Department of Citizenship and Immigration
Canada Industrial Relations Board	Department of Finance
Canada Lands Company Limited	Department of Fisheries and Oceans
Canada Mortgage and Housing Corporation	Department of Foreign Affairs and International Trade
Canada Pension Plan Investment Board	Department of Health
Canada Post Corporation	Department of Human Resources and Skills Development
Canada Revenue Agency	Department of Industry
Canada School of Public Service	Department of Justice
Canada Science and Technology Museum Corporation	Department of National Defence and the Canadian Forces
Canada-Newfoundland and Labrador Offshore Petroleum Board	Department of Natural Resources
Canadian Air Transport Security Authority	Department of Public Safety
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	Department of Public Works and Government Services
Canadian Broadcasting Corporation	Department of Transport
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	Department of Veterans Affairs
Canadian Citizenship Commission	Economic Development Agency of Canada for the Regions of Quebec
Canadian Commercial Corporation	Elections Canada
Canadian Cultural Property Export Review Board	Enterprise Cape Breton Corporation
Canadian Environmental Assessment Agency	Export Development Canada
Canadian Food Inspection Agency	Farm Credit Canada
Canadian Forces Grievance Board	Farm Products Council of Canada
Canadian Grain Commission	Federal Bridge Corporation Limited
Canadian Human Rights Commission	Federal Economic Development Agency for Southern Ontario
Canadian Human Rights Tribunal	Financial Consumer Agency of Canada
Canadian Institutes of Health Research	Financial Transactions and Reports Analysis Centre of Canada
Canadian Intergovernmental Conference Secretariat	First Nations Tax Commission
Canadian International Development Agency	Freshwater Fish Marketing Corporation
Canadian International Trade Tribunal	Great Lakes Pilotage Authority
Canadian Museum of Civilization Corporation	Immigration and Refugee Board of Canada
Canadian Museum of Nature	Infrastructure Canada
Canadian Nuclear Safety Commission	International Development Research Centre
Canadian Race Relations Foundation	
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	
Canadian Security Intelligence Service	
Canadian Space Agency	
Canadian Tourism Commission	

Jacques Cartier and Champlain Bridges Incorporated
 Laurentian Pilotage Authority
 Library and Archives Canada
 Military Police Complaints Commission
 National Arts Centre
 National Battlefields Commission
 National Capital Commission
 National Energy Board
 National Film Board of Canada
 National Gallery of Canada
 National Research Council of Canada
 National Round Table on the Environment and the Economy
 Natural Sciences and Engineering Research Council
 Office of the Auditor General of Canada
 Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
 Office of the Commissioner of Lobbying
 Office of the Commissioner of Official Languages
 Office of the Correctional Investigator of Canada
 Office of the Federal Ombudsman for Victims of Crime
 Office of the Information Commissioner
 Office of the Privacy Commissioner of Canada
 Office of the Public Sector Integrity Commissioner
 Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada
 Pacific Pilotage Authority
 Parc Downsview Park Inc.
 Parks Canada Agency

Parole Board of Canada
 Patented Medicine Prices Review Board
 Privy Council Office
 Public Health Agency Canada
 Public Prosecution Service of Canada
 Public Sector Pension Investment Board
 Public Servants Disclosure Protection Tribunal Canada
 Public Service Commission of Canada
 Public Service Labour Relations Board
 Public Service Staffing Tribunal
 Registry of the Competition Tribunal
 Registry of the Specific Claims Tribunal of Canada
 Royal Canadian Mint
 Royal Canadian Mounted Police
 Royal Canadian Mounted Police External Review Committee
 Seaway International Bridge Corporation Limited
 Social Sciences and Humanities Research Council
 Standards Council Canada
 Statistics Canada
 Status of Women Canada
 Telefilm Canada
 Transportation Safety Board of Canada
 Treasury Board of Canada Secretariat
 VIA Rail Canada Incorporated
 Western Economic Diversification Canada

ANNEX B: MULTICULTURALISM AND GOVERNMENT WEBSITES

Multiculturalism at the Department of Citizenship and Immigration

www.cic.gc.ca/multiculturalism

Annual Report on the Operation of the Canadian Multiculturalism Act

www.cic.gc.ca/english/resources/publications/index.asp#multi

Discover Canada: The Rights and Responsibilities of Citizenship

www.cic.gc.ca/english/resources/publications/discover

Police-Reported Hate Crimes

www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/110607/dq110607a-eng.htm

ANNEXE B – SITES WEB SUR LE MULTICULTURALISME ET SITES WEB DU GOUVERNEMENT DU CANADA

Ministère de l'Industrie	Ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes	Ministère de la Diversification de l'économie de l'Ouest international	Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	Ministère des Anciens Combattants	Ministère des Finances	Ministère des Pêches et des Océans	Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences	Ministère des Ressources naturelles	Ministère des Transports	Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux	Ministère du Patrimoine canadien	Monnaie royale canadienne	Musée canadien de la nature	Musée des beaux-arts du Canada	Office Canada-Terre-Neuve-et-Labrador des hydrocarbures extracôtiers	Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public	Office d'investissement du régime de pensions du Canada	Office de commercialisation du poisson d'eau douce	Office des transports du Canada	Office national de l'énergie
Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration																					
Ministère de la Santé																					
Ministère de la Sécurité publique																					
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international																					
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien																					
Ministère des Anciens Combattants																					
Ministère des Finances																					
Ministère des Pêches et des Océans																					
Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences																					
Ministère des Ressources naturelles																					
Ministère des Transports																					
Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux																					
Ministère du Patrimoine canadien																					
Monnaie royale canadienne																					
Musée canadien de la nature																					
Musée des beaux-arts du Canada																					
Office Canada-Terre-Neuve-et-Labrador des hydrocarbures extracôtiers																					
Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public																					
Office d'investissement du régime de pensions du Canada																					
Office de commercialisation du poisson d'eau douce																					
Office des transports du Canada																					
Office national de l'énergie																					

Le multiculturalisme au ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration
www.cic.gc.ca/francais/multiculturalisme/index.asp

Le Rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien
www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/index.asp

Découvrir le Canada : Les droits et responsabilités liés à la citoyenneté
www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/decouvrir/index.asp

Les crimes haineux déclarés par la police
www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/110607a-fra.htm

ANNEXE A – INSTITUTIONS FÉDÉRALES AYANT SOUMIS DES COMMENTAIRES

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien
Administration de pilotage de l'Atlantique
Administration de pilotage des Grands Lacs, Ltée
Administration de pilotage des Laurentides
Administration du pont Blue Water
Agence canadienne d'évaluation environnementale
Agence canadienne d'inspection des aliments
Agence canadienne de contrôle de la procréation assistée
Agence canadienne de développement économique international
Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec
Agence de la santé publique du Canada
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Agence du revenu du Canada
Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario
Agence Parcs Canada
Agence spatiale canadienne
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Bibliothèque et Archives Canada
Bureau de l'enquêteur correctionnel
Bureau de l'ombudsman fédéral des victimes d'actes criminels
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale
Bureau du Conseil privé
Bureau du surintendant des institutions financières
Bureau du vérificateur général du Canada
Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
Centre de recherches pour le développement international
Centre national des Arts
Comité des griefs des Forces canadiennes
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
Commissariat à l'information du Canada
Commissariat à l'intégrité du secteur public
Commissariat à la protection de la vie privée du Canada
Commissariat au lobbying du Canada
Commissariat aux langues officielles
Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels
Commission canadienne de sûreté nucléaire
Commission canadienne des droits de la personne

Commission canadienne des grains
Commission canadienne du blé
Commission canadienne du tourisme
Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
Commission de la capitale nationale
Commission de la citoyenneté canadienne
Commission de la fiscalité des Premières nations
Commission de la fonction publique du Canada
Commission des champs de bataille nationaux
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du Canada
Commission des relations de travail dans la fonction publique
Commission nationale des libérations conditionnelles
Condition féminine Canada
Conseil canadien des normes
Conseil canadien des relations industrielles
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Conseil de recherches en sciences humaines
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Conseil des Arts du Canada
Conseil des produits agricoles du Canada
Conseil national de recherches du Canada
Construction de Défense (1951) Limitée
Corporation commerciale canadienne
Corporation de développement des investissements du Canada
École de la fonction publique du Canada
Élections Canada
Énergie atomique du Canada limitée
Exportation et développement Canada
Financement agricole Canada
Fondation canadienne des relations raciales
Gendarmerie royale du Canada
Greffé du Tribunal de la concurrence
Greffé du Tribunal des revendications particulières
Infrastructure Canada
Instituts de recherche en santé du Canada
La Corporation du pont international de la voie maritime, Ltée
La Société des ponts fédéraux Limitée
Les Ponts Jacques Cartier et Champlain Incorporée
Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire

La Société canadienne d'hypothèques et de logement a réalisé un projet de recherche sur le financement à l'habitation qui a fait appel à des répondants clés issus de communautés ethnoculturelles pour obtenir leurs perspectives et leurs expériences au cours de la recherche et de l'obtention d'une hypothèque à divers endroits au Canada.

L'Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec a rédigé un document de réflexion qui comprend une proposition d'action sur l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans le cadre de l'exécution de ses programmes. Ce document a pour but de déterminer comment l'Agence pourrait améliorer l'accès des communautés culturelles à ses différents programmes et services. L'Agence est à l'élaborer un plan d'action visant à accroître la participation des nouveaux arrivants au développement économique des régions du Québec d'ici 2013. La mise en œuvre du plan commencera en 2011-2012.

Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Offres à commandes pour la recherche sur l'opinion publique

Ces nouvelles offres à commandes pour la recherche sur l'opinion publique, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2010, contiennent des volets spéciaux pour la recherche auprès des peuples autochtones et pour la recherche auprès des minorités ethnoculturelles. Les volets consacrés à la recherche auprès des groupes autochtones et ethnoculturels ont été créés afin d'assurer que l'expertise et les compétences particulières étaient disponibles pour réaliser de la recherche auprès de ces groupes. Les compétences spécialisées incluent la sensibilité culturelle générale, la connaissance générale de l'histoire et de la culture d'un groupe, ainsi que des techniques d'échantillonnage bien particulières et de la connaissance des préoccupations des différents groupes ethnoculturels et autochtones.

Le volet ethnoculturel est utilisé dans le cadre des offres à commandes au moment de mener de la recherche sur l'opinion publique auprès des groupes ethnoculturels, comme les nouveaux arrivants au Canada et les allophones, pour des projets qui ont été exécutés dans des langues autres que les langues officielles du Canada ou avec des immigrants provenant de tout pays ou ayant toute origine ethnique, des réfugiés, des minorités visibles ou des personnes ayant différents antécédents culturels, peu importe leur statut d'immigrant, le temps passé au Canada, la langue maternelle ou s'ils font partie d'un groupe de minorités visibles.

Le Programme des études canadiennes du **ministère du Patrimoine canadien** a appuyé la recherche et la coordination de la publication de l'Association d'études canadiennes intitulée *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, qui a fait paraître plusieurs articles thématiques pertinents pour les aspects sociaux et d'intégration de la diversité au Canada, comme « Travaillleurs étrangers temporaires » (printemps 2010), « La santé mentale des immigrants » (été 2010), « Les expériences des nouveaux arrivants en matière de logement et d'itinérance au Canada » (automne 2010) et « Diverses histoires canadiennes » (hiver 2010).

DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE ET DE DIFFUSION

Cette partie met en relief la recherche et la collecte de données sur le multiculturalisme au cours de la période visée.

Statistique Canada a accompli bon nombre de projets qui font la promotion de la compréhension du multiculturalisme au Canada. Certaines des principales initiatives de recherche étaient axées sur : la reconnaissance des titres de compétences étrangers et de l'expérience professionnelle des nouveaux arrivants; la récente évolution de la transmission des langues immigrantes; une série de profils sur les minorités de langue officielle au Canada (p. ex., les francophones en Ontario, en Colombie-Britannique et dans les territoires, et les anglophones au Québec); et les résultats sur le marché du travail pour les enfants d'immigrants nés au Canada et les immigrants qui sont venus à un jeune âge.



L'honorable Donald Oliver, sénateur, présente un exposé sur la diversité au Canada et inaugurer le Mois de l'histoire des Noirs, Ottawa, février 2011. Photo gracieusement fournie par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

Commission canadienne des droits de la personne Forum sur la prévention de la discrimination de 2010

Au cours de ce forum tenu à Winnipeg (Manitoba), des participants du secteur privé, du gouvernement, d'organismes autochtones et d'organismes sans but lucratif des quatre coins du Canada se sont rassemblés pour se pencher sur l'avancement des peuples autochtones dans le milieu de travail. Le Forum a permis de transmettre le message que les connaissances et la sensibilité culturelle sont essentielles pour favoriser des relations positives dans le milieu de travail.

La Commission est responsable d'assurer que les organismes sous réglementation fédérale adoptent des pratiques leur permettant de s'acquitter de leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi. La Commission a amélioré son approche en 2010-2011, ce qui lui a permis de presque doubler la portée de son programme et d'aider plus d'employeurs à découvrir les avantages associés à une meilleure représentation des groupes désignés, y compris les membres des minorités visibles, au sein de leur effectif. Pour plus d'information, consultez le site www.chrc-ccdp.gc.ca.

Les **Forces canadiennes** ont réalisé la Phase I d'un projet de recherche plurianuel au cours de laquelle on a examiné plusieurs facteurs militaires qui pourraient encourager ou dissuader les membres de certains groupes culturels particuliers à s'engager dans les Forces. La Phase I portait sur les Sino-Canadiens. Les conclusions seront analysées pour formuler des recommandations en vue d'accroître la représentation de ce groupe. Les phases subséquentes de la recherche mettront l'accent sur différents groupes culturels.

Cette partie met en évidence les activités que les institutions fédérales ont entreprises pour refléter la réalité multiculturelle du Canada dans les programmes, les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines, ainsi que pour mettre en place une main-d'œuvre souple et représentative.

À l'Exportation et développement Canada

(EDC), le Programme d'expérience professionnelle pour les nouveaux arrivants (PEPNA) a été lancé à l'automne 2010. Le

PEPNA est un programme pilote novateur dans le cadre duquel on a offert des stages de huit mois à quatre immigrants canadiens récents dans l'un de quatre groupes –

développement des affaires sur les marchés internationaux, solutions et technologie à l'entreprise, ressources humaines et finances – selon leur ensemble de compétences. Dans

le cadre du PEPNA, les nouveaux arrivants acquièrent de l'expérience professionnelle dans leur domaine, et EDC tire parti de leurs aptitudes et expériences internationales

uniques.

En 2010, **Postes Canada** a inclus des

éléments de multiculturalisme et de diversité dans ses cours de formation. Comme employeur ayant un effectif d'environ

70 000 personnes, Postes Canada s'attache à être le reflet de la population canadienne, ce qui influe sur les programmes qu'il conçoit pour ses employés qui s'identifient comme

membre de la communauté de LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres). En collaboration avec le Syndicat des

travailleurs et travailleuses des postes, Postes Canada a préparé un nouveau programme d'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle, à

personne et des parties réservées à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle. L'an dernier, une nouvelle section sur la compréhension du transgenndisme a été ajoutée au module actuel sur le harcèlement

sexuel.

En 2010, pour la toute première fois, la base des **Forces canadiennes** à Halifax a été recrutée à l'intention des Autochtones donné sur la côte Est. Vingt-sept des 28 candidats ont par la suite choisi de servir dans les Forces canadiennes. Des réussites comme celle-ci témoignent de l'engagement continu du ministère de la Défense nationale de créer un milieu de travail inclusif, équitable et souple.

Pendant le Mois de l'histoire des Noirs en février 2011, le **Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)** a célébré les

contributions de la communauté noire à notre histoire et à notre identité. Le SCT a accueilli des invités de marque comme le sénateur

Donald H. Oliver, qui a présenté une allocution ayant pour thème « Diversity Today: Big Hopes for the Future », et le

journaliste de la CBC, Adrian Hawwood, qui a relaté les histoires personnelles de plusieurs pionniers dans le combat pour l'égalité des citoyens de race noire dans la société.

« Les Forces canadiennes sont l'une des institutions nationales du Canada les plus importantes et reconnues qui s'efforcent d'être le reflet de la

composition culturelle, ethnique et linguistique du Canada, ainsi que de sa diversité régionale. Il s'agit d'une force composée entièrement de

membres engagés volontairement, qui proviennent de la population canadienne qu'elle sert. Ses membres, hommes et femmes, quelles que soient

leur race, leur religion ou leur culture, partagent le même objectif de protéger le pays, ses intérêts et ses valeurs, tout en contribuant à la paix et à la sécurité

sur le plan international. » Ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes, soumission au rapport de 2010-2011.



Le candidat au Cours de formation préalable au recrutement à l'intention des Autochtones, Connor Longjohn (au centre), le premier maître de 1^{re} classe Jeffery S. Morrison (à gauche) et un membre de la Gendarmerie royale du Canada font un salut au cours des cérémonies du jour du Souvenir à la Réserve indienne Millbrook, Truro, Nouvelle-Écosse, novembre 2010. Photo gracieusement fournie par le ministère de la Défense nationale.

Le but du Fonds national pour l'intervention du secour bénévole dans le domaine de la lutte contre le VIH/sida de l'Agence de la santé publique du Canada est de renforcer et de soutenir les interventions efficaces du secour bénévole dans le domaine de la lutte contre le VIH/sida au Canada. Il permet d'offrir du financement en reconnaissance du rôle de premier plan que ne cesse de jouer le secour bénévole dans la lutte contre le VIH/sida au Canada. En 2010-2011, grâce à ce fonds, on a accordé une aide financière à la Coalition interagence sida et développement (CISD) et à la Société canadienne du sida, afin de travailler avec les collectivités touchées, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Ensemble, ces organismes ont produit un ensemble de matériel documentaire pertinent pour la collectivité, tout en travaillant avec plusieurs partenaires ethnoculturels de tout le Canada dans le but de créer et de maintenir des réseaux nationaux d'organisations qui travaillent avec les communautés touchées. De plus, la CISD a obtenu du financement pour représenter ces organisations ethnoculturelles à l'échelle nationale afin d'améliorer les programmes nationaux à l'aide d'une exposition accrue aux modèles de pratiques exemplaires internationaux.

Le **ministère de la Justice** a dirigé une campagne publicitaire nationale à la télévision et dans les journaux assortie à un portail Web (www.lesvictimescompte.gc.ca) s'adressant aux victimes de crimes. Le portail a été conçu de manière à offrir de l'information aux utilisateurs sur les services et les renseignements fédéraux, provinciaux et territoriaux pertinents pour les victimes de crimes, y compris les crimes haineux. Les crimes haineux ciblent généralement des personnes en fonction de leur race, de leur origine ethnique ou nationale, de leur orientation sexuelle, de leur sexe, de leur incapacité mentale ou physique, de leur âge, de leur religion ou de tout autre facteur d'identification semblable. Le portail Web

« Les victimes comptent » comprend une page Web spécialement conçue pour offrir de l'information aux victimes de crimes haineux. Des acteurs provenant de différents groupes de minorités visibles ont figuré dans les annonces diffusées à la télévision et dans les journaux ainsi que sur le site Web.

À la **Gendarmerie royale du Canada** (GRC), l'équipe de mobilisation des Services nationaux à la jeunesse (SNJ) a consulté son Comité consultatif national sur la jeunesse et a discuté de questions liées à la discrimination et au racisme. Par conséquent, les SNJ ont révisé et actualisé leurs fiches d'information sur la discrimination et le racisme destinées à un public national composé de jeunes. Les fiches d'information sont diffusées sur le site Web jeunesse de la GRC au www.dealorg/fr. Des articles et des fiches d'information supplémentaires ont été produits, lesquels contiennent de l'information sur la façon dont les jeunes peuvent participer à la lutte contre la discrimination et le racisme. Également, en plus de mettre à jour les fiches d'information, on a rédigé et affiché différents blogs sur le site Web.deal.org au cours de 2010-2011, notamment « Le multiculturalisme à cœur » et « Couleur café ».

À l'**Agence du revenu du Canada** (ARC), on a élaboré l'unité d'apprentissage interactive donnée par un enseignant et appelée « Sens civique et régime fiscal canadien » afin d'expliquer les rudiments de la fiscalité canadienne aux élèves du niveau secondaire et postsecondaire et de les sensibiliser au rôle crucial que joue le régime fiscal canadien dans la qualité de vie des Canadiens. L'ARC a amélioré ce programme en élargissant son jeune public de façon à inclure les groupes ethnoculturels. L'ARC a déployé beaucoup d'efforts en vue de créer des partenariats avec des organismes multiculturels et aux organismes par la présentation du matériel éducatif.

L'Agence de la santé publique du Canada a financé un projet réalisé en collaboration avec le Conseil ethnoculturel du Canada en vue d'élaborer des modules d'information sur l'hépatite C qui sont culturellement appropriés; ces modules s'adressent aux fournisseurs de services de soins communautaires, de santé communautaire et de services sociaux qui travaillent dans les communautés ethnoculturelles où l'on a établi que les taux de prévalence de l'hépatite C étaient élevés dans leur pays d'origine et qui étaient de même au Canada. Les résultats du projet sont concluants et indiquent que les communautés ethnoculturelles vulnérables connaissent mieux l'hépatite C et ont un accès accru à des renseignements et à des services de santé appropriés.

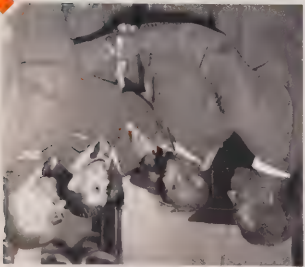
Le ministère de la Défense nationale et les

Forces canadiennes ont mis en œuvre un nouveau programme jeunesse pour les jeunes hommes âgés de 15 à 25 ans. Un programme initialement lancé par les forces américaines en Iraq a donné l'idée de créer un programme d'approche communautaire, et c'est ainsi que le Programme culturellement structuré d'emploi des jeunes (PCSEJ) a vu le jour. L'annonce de son lancement a réjoui les maliks (chefs) des trois villages, à savoir Belandey, New Mashor et Zor Mashor, car cela signifiait que l'on allait embaucher dans chacune des collectivités dix travailleurs et un superviseur pour travailler avec les dirigeants civils de l'endroit, les mentors culturels et les représentants des Forces canadiennes. Chaque équipe du PCSEJ travaille dans son propre village en vue de trouver des projets qui profitent à la collectivité tout entière ou qui mettent l'accent sur les plus démunis. Pour plus d'information, consultez le site www.forces.gc.ca.

Diversification de l'économie de l'Ouest

Colombie-Britannique. La contribution financière de Diversification de l'économie de l'Ouest Canada a permis aux peuples Squamish et Lil'wat d'approfondir leur compréhension interculturelle et leur respect de la diversité canadienne. Ce projet visait principalement la mise sur pied d'un lieu central de présentation d'artefacts, d'œuvres d'art traditionnelles et de contes interactifs. Une fois terminée, le centre sera en mesure de se positionner en tant que destination touristique internationale et comme l'un des meilleurs sites touristiques culturels du Canada en présentant l'histoire et la culture des Premières Nations de Squamish et de Lil'wat. Le centre s'inscrit dans un programme global conçu pour offrir une stimulation économique aux communautés avoisinantes, qui permettra de créer ou de conserver 64 emplois directs et de créer, de conserver ou de développer 61 entreprises. Pour plus d'information, consultez le site www.wd.gc.ca/tra/77_12753.asp.

Au ministère des Anciens Combattants (ACC), on n'a cessé d'ajouter des composantes à la portion du site Web intitulée « Le Canada se souvient » composantes qui ont permis au Ministère de s'approcher de son but visant la participation de tous les Canadiens à la commémoration des anciens combattants et de l'histoire militaire du Canada. En 2010-2011, les composantes « Les Canadiens de race noire en uniforme – Une fière tradition » et « Anciens combattants canadiens autochtones » ont été ajoutées au site Web d'ACC. Le volier « Les Canadiens de race noire en uniforme – Une fière tradition » présente un aperçu de la contribution militaire des Canadiens de race noire à partir des jours précédant la naissance du Canada comme pays jusqu'aux efforts actuels en Afghanistan, tandis que le volier « Anciens combattants canadiens autochtones » comprend différentes composantes axées sur l'histoire militaire des Autochtones canadiens, le souvenir et un nouveau module d'apprentissage. Pour plus d'information, consultez le site www.veterans.gc.ca.



Des soldats noirs canadiens pendant la Deuxième Guerre mondiale. Photo gracieusement fournie par le ministère des Anciens Combattants.

DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION ET DE SENSIBILISATION DU PUBLIC

L'Office national du film (ONF) a lancé *Glimpses/Impressions* au Pavillon du Canada au cours de l'Exposition universelle de Shanghai 2010. *Glimpses/Impressions*, dont le thème est « La ville en vie – inclusive, durable, créatrice », a présenté la société diversifiée, bilingue et multiculturelle du Canada au monde entier, donnant ainsi aux auditoires chinois et internationaux l'occasion de prendre part à la vie dans les villes canadiennes. Ce court métrage de cinq minutes, intitulé *Impressions – Un regard humain porté sur la ville en vie* et réalisé par Jean-François Pouliot, était la principale composante de la contribution de l'ONF à cette exposition. *Impressions* raconte 24 heures dans une ville imaginée, une ville composite nourrie de toutes les villes canadiennes, et il a été vu par des millions de visiteurs de l'Exposition universelle. Il est maintenant possible de le visualiser à www.onf.ca/selection/expo-shanghai-2010.

À mesure que la société canadienne évolue, des institutions fédérales entreprennent des activités d'éducation et de sensibilisation du public afin de renforcer et d'accroître la participation de tous les Canadiens au sein des différentes collectivités des quatre coins du Canada. Des activités d'éducation et de sensibilisation du public, comme de la publicité et des communications dans des langues non officielles, figurent parmi les initiatives qui ont été entreprises l'an dernier par les institutions fédérales. Ces initiatives servent non seulement à diffuser de l'information et à sensibiliser la population aux différents enjeux, mais elles permettent aussi de célébrer le multiculturalisme au Canada.

Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA)

Communications ciblées

Dans le cadre de sa campagne d'information aux passagers qui voyagent durant la période très achalandée des Fêtes, l'ACSTA a ciblé plusieurs médias ethniques, particulièrement à Toronto et à Vancouver, pour indiquer aux passagers aériens comment procéder avant qu'ils ne se rendent à l'aéroport. Par conséquent, plusieurs rapports médiatiques ont été publiés ou diffusés dans des langues étrangères comme le cantonais, le mandarin, le hindi, le pendjabi et le russe. En reconnaissant la diversité culturelle et les préférences linguistiques du public qui voyage, l'ACSTA peut offrir un meilleur service aux voyageurs aériens durant une période de voyage très occupée.

L'ACSTA a aussi fait l'essai d'un partenariat linguistique au sein de la communauté aéroportuaire de l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal. Les agents de contrôle (AC) qui parlent couramment une langue étrangère ont été encouragés à s'adresser de façon proactive aux voyageurs étrangers dans leur langue maternelle pour leur expliquer le processus de contrôle des bagages. Les AC ont été bien reçus par les passagers. Le fait d'entendre la voix avenante d'une personne qui parle dans une langue qu'ils connaissent ou encore qui témoigne d'une certaine connaissance et de respect de leurs différences culturelles a grandement amélioré l'expérience de voyage de ces passagers. Compte tenu de la réduction du nombre de bagages fouillés, des améliorations apportées à l'expérience de service à la clientèle et de la satisfaction au travail pour les AC, cet essai s'est avéré un succès.

Un projet pilote est en cours pour déterminer comment on pourrait offrir la Boîte en ligne de manière à garantir l'accès à tous les Canadiens. BAC travaillera en collaboration avec des communautés et des associations culturelles afin d'assurer que ces ressources en ligne répondent aux besoins des communautés diversifiées du Canada. Cette initiative contribue à la promotion du multiculturalisme au Canada.

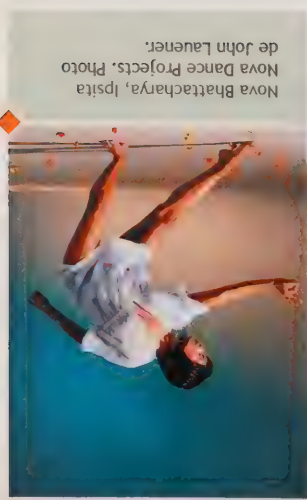
À **Postes Canada**, une nouvelle pratique d'accommodement des demandes liées à la pratique religieuse a été adoptée pour prendre en compte la main-d'œuvre diversifiée de Postes Canada, satisfaisant au besoin de respecter les pratiques religieuses des individus et assurer la pleine participation et l'égalité des chances dans le milieu de travail. En vertu de cette pratique, les chefs d'équipe et les employés reçoivent des lignes directrices en matière d'accommodement. Des exemples des accommodements religieux possibles sont énumérés dans les lignes directrices de Postes Canada et portent sur des sujets comme les demandes de prière, les fêtes religieuses, les exigences liées à la tenue vestimentaire et à l'apparence et les pratiques religieuses sur les lieux de travail, qui comprennent des salles et des endroits réservés à la prière.

À la suite de l'arrestation d'individus à Ottawa en août 2010 aux termes de la *Loi antiterroriste*, la **Gendarmerie royale du Canada** a organisé une rencontre avec le groupe de discussion arabe du Service de police de la Ville de Montréal, afin d'informer les dirigeants communautaires arabes de ces arrestations et de leurs préoccupations. Les dirigeants communautaires avaient des préoccupations quant à la façon dont les médias allaient dépeindre la communauté arabe en général. Les

participants à cette réunion ont dressé un bilan et discuté des faits entourant cette affaire, tels que rapportés aux médias, dans le but ultime de transmettre de l'information précise aux dirigeants communautaires.

Infrastructure Canada finance des projets qui se traduisent par une meilleure infrastructure publique, dont des projets qui aident à promouvoir et à faire progresser le multiculturalisme. En 2010-2011, le Ministère a contribué à divers projets, par exemple des travaux de rénovation essentiels à la Multicultural Helping House Society à Vancouver, au Centre Bruyère pour immigrants à Ottawa, au Winnipeg Chinese Cultural and Community Centre et au Musée acadien du Québec à Bonaventure.

Le **Centre national des Arts** continue de promouvoir le multiculturalisme en produisant et en présentant des spectacles qui reflètent la diversité culturelle du Canada. Le Festival Danse Canada, une célébration biennale, coproduit par le Centre national des Arts en juin 2010, est une célébration de la danse contemporaine canadienne, qui est aussi diversifiée et unique que le pays lui-même. La trentaine de spectacles donnés par des danseurs, des chorégraphes, des compagnies de danse et des compositeurs à la fois célèbres et formant la relève ont mis en vedette, entre autres, la compagnie de danse Wen Wei de Vancouver accompagnée de danseurs de la compagnie de danse moderne de Beijing, la Coyote Arts Percussive Performance Association et Byron Chief Moon, Sinha Danse, Samptradaya/Sampad, le COBA/Collective of Black Artists et Nova Bhattacharya.



Nova Bhattacharya, Ipsita Nova Dance Projects. Photo de John Lauener.

L'agrandissement de la
Multicultural Helping House,
Vancouver. Photo gracieusement
fournie par Infrastructure Canada.



Le lieu historique national
du Canada Village-Agricole-
de-Stirling, Alberta. Photo
gracieusement fournie par
l'Agence Parcs Canada.

Au ministère de la Justice, du financement a été octroyé au WCA de la Colombie-Britannique pour la réalisation d'un projet intitulé « Custody and Access for Mothers Leaving Abusive Relationships ». Le projet comprend la mise à jour et la distribution de la brochure *Leaving an Abusive Relationship: Information on Custody and Access for Women with Children*. Les versions traduites dans plusieurs langues, notamment en français, en tagalog, en japonais et en russe, seront disponibles en ligne, satisfaisant ainsi les besoins en information des communautés qui ont de la difficulté à accéder au système de justice familiale.

Au ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux, le Programme de renforcement des capacités de la Direction de la coordination de la publicité et des partenariats (DCPP) offre des séances d'information et de formation sur des sujets liés à la publicité et au marketing, y compris deux séances portant expressément sur le multiculturalisme. Ces séances, dont l'une traite de la diversité culturelle et raciale et l'autre sur la façon de composer avec la diversité au Canada, ont été présentées à la communauté des communications et du marketing du gouvernement du Canada, et 18 ministères et organismes fédéraux y ont assisté.

En vertu du Programme de partage des frais de Parcs Canada pour les lieux historiques nationaux, quatre lieux historiques nationaux du Canada (LHNC), associés à l'histoire des communautés ethnoculturelles au Canada, ont obtenu du financement, dont le LHNC Village-de-Neubergthal, un exemple vivant de village mennonite typique dans les Prairies; le LHNC de l'Eglise « Little Dutch », le LHNC de la Basilique-St. Patrick, une église située dans un secteur commercial très fréquenté du centre-ville de Montréal qui est devenue le cœur de la communauté irlandaise de Montréal; et le LHNC Village-Agricole-de-Stirling (la ferme historique Michelsen), le meilleur exemple canadien de village agricole mormon encore en existence.

La Boîte à outils en ligne est une initiative de Bibliothèque et Archives Canada (BAC) qui met l'accent sur l'immigration au Canada. Des groupes multiculturels d'immigrants ont été choisis afin de mettre en valeur la nature diversifiée de la société canadienne. La Boîte à outils contient du matériel de BAC, comme des documents, des photographies, des œuvres d'art et des cartes, et elle offre une « fenêtre » sur la collection à toute personne désireuse de se renseigner sur l'histoire de l'immigration canadienne.

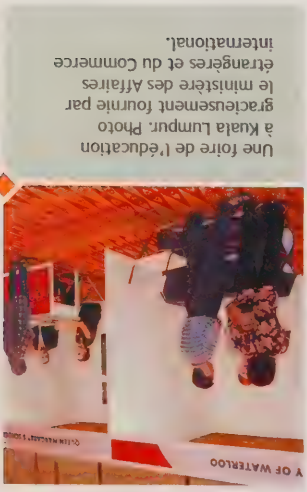


La mission du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international à Kuala Lumpur fait la promotion de l'éducation au Canada auprès des étudiants malaisiens et de leurs familles. Ainsi, la mission met en relief la société multiculturelle et ouverte du Canada et préconise une culture organisationnelle qui embrasse la diversité. Au cours de la période visée par le rapport, la mission a organisé des foires assorties à une campagne médiatique dans les journaux malais, chinois et anglophones de chaque ville. En attirant des étudiants malaisiens au Canada, la mission aide à enrichir l'expérience d'éducation des Canadiens en augmentant la diversité dans nos salles de classe et nos campus.

À l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC), le Programme communautaire – Stratégie canadienne sur le diabète a cerné des communautés ethnoculturelles à titre de population cible prioritaire. L'ASPC dans la région de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest finance actuellement un projet de diabète destiné aux communautés ethnoculturelles intitulé « Soutien pour le traitement du diabète adapté à la culture : un modèle communautaire ». Bien que les résultats ne soient pas encore connus, le but initial du projet était d'arrêter des stratégies efficaces pour la prévention et le contrôle du diabète s'adressant aux communautés ethnoculturelles, ce qui implique la sensibilisation au diabète et à ses facteurs de risque. Dans le cadre de ce projet, on a mené plusieurs consultations communautaires auprès de cinq communautés ethnoculturelles (sud-asiatique, chinoise, est-africaine, hispanophone et philippine) sur les facteurs de risque, le dépistage et la gestion du diabète. Les commentateurs accueillissent avec intérêt la conception de programmes qui tiennent compte des différentes cultures et misent sur les atouts communautaires recensés.

Au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCÉA), lancée en avril 2010, remplace la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. La SFCÉA élargit les possibilités d'emploi des peuples autochtones de tout le Canada. Selon cette stratégie, les organisations autochtones conçoivent et mettent en œuvre des programmes et des services d'emplois les plus aptes à satisfaire les besoins uniques de leurs communautés. Grâce à la SFCÉA, des programmes sont conçus et exécutés par des organisations autochtones afin d'aider les Autochtones à se préparer pour des emplois durables, à en trouver et à les conserver, d'aider les jeunes Autochtones à faire la transition de l'école au marché du travail ou à retourner aux études, d'aider les Autochtones handicapés et d'appuyer les programmes de garde d'enfants. Tous les Autochtones, peu importe leur statut ou leur domicile, peuvent se prévaloir des programmes et services offerts.

À la Gendarmerie royale du Canada, en janvier 2011, on a rendu visite aux quatre églises chrétiennes coptes égyptiennes de la région métropolitaine de Montréal à la suite de menaces proférées sur Internet contre les leaders coptes du monde entier, y compris ceux de Montréal. De plus, une rencontre a été organisée entre les leaders musulmans égyptiens et chrétiens coptes dans le but de déterminer la meilleure façon d'appuyer la communauté copte de Montréal à la suite de l'attaque perpétrée en Égypte le 1^{er} janvier 2011 contre une église copte.



Une foire de l'éducation à Kuala Lumpur. Photo gracieusement fournie par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international.

Statistique Canada Le recensement de 2011 et l'enquête auprès des ménages

Des initiatives qui ont pris en compte le multiculturalisme :

Langues non officielles

Statistique Canada a traduit les questions du recensement et de l'enquête auprès des ménages (EAM) dans 11 langues autochtones et 20 langues non officielles (ethniques), et a diffusé les 31 traductions sur le site Web du recensement (recensement2011.gc.ca) pour que celles-ci soient largement distribuées. De plus, 20 fiches d'information ont été préparées dans 20 langues ethniques sur la façon dont nous réalisons un recensement au Canada et pourquoi il est important d'y participer. Les fiches d'information ont aussi été diffusées sur le site Web.

Documents de soutien

Statistique Canada a préparé un ensemble de documents de soutien pour aider les intervieweurs si jamais ils tombaient sur un ménage qui ne parlait pas une langue officielle; ils

Condition féminine Canada joue un rôle important en vue d'accroître la sensibilisation à la violence fondée sur le sexe. Par souci de faire avancer cette priorité, la ministre de la Condition féminine a envoyé un énergique message dans lequel on affirme que les pratiques culturelles nocives qui acceptent, tolèrent ou perpétuent la violence contre les femmes et les filles ne seront pas tolérées au Canada. En juillet 2010, la ministre de la Condition féminine a organisé des consultations en tables rondes, exhortant les groupes féminins et les organismes communautaires à prendre position contre la violence faite aux femmes et aux filles.

« La violence contre les femmes et les filles, qui peut être perçue comme acceptable sur le plan culturel, n'a pas sa place dans la société canadienne. » L'honorable Rona Ambrose, ministre de la Condition féminine, juillet 2010.

Au ministère des Ressources humaines et du

Développement des compétences (RHDC), le programme Nouveaux horizons pour les aînés (PNHA)

finance actuellement 10 projets pancanadiens qui permettent d'accroître la sensibilisation à la violence faite aux personnes âgées dans les communautés ethnoculturelles. En janvier

Action directe auprès des médias
Statistique Canada a communiqué avec des organismes multiculturels religieux et d'immigration partout au pays pour leur parler du recensement et leur demander de transmettre ce message à leurs membres. Statistique Canada a aussi communiqué avec les médias ethniques pour solliciter leur appui à l'égard du recensement et de l'EAM.

2011, RHDC a été l'hôte d'une réunion des bénéficiaires du PNHA qui recevoient du financement pour des projets pancanadiens de sensibilisation à la violence faite aux personnes aînés; cette réunion visait à encourager le réseautage, la diffusion d'information de projet et une répédition ou un transfert plus étendu des pratiques exemplaires, notamment celles qui ont eu une incidence au sein des communautés ethnoculturelles.

Au **ministère de la Justice**, le Fonds d'appui à l'accès à la justice dans les deux langues officielles a financé un projet conçu par la Section de common law en français de la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa visant à aider les immigrants francophones provenant des communautés ethnoculturelles à s'intégrer dans la société canadienne. Ce programme préjuridique s'adresse aux étudiants immigrants inscrits au Programme de common law en français qui n'ont jamais fait d'études au Canada. Le but du programme est de donner aux étudiants participants une meilleure chance de réussir en leur offrant une occasion de s'adapter aux réalités de la vie à l'université, en les informant des différents outils mis à leur disposition et en leur présentant un aperçu de la structure des cours. Le programme compare quelques-uns des principaux systèmes judiciaires ailleurs dans le monde et la terminologie de la common law avec les systèmes judiciaires des pays d'origine des élèves.

Au ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, l'Initiative pour l'intégration communautaire (IIC) vise à faire la promotion de l'inclusion des personnes ayant une déficience intellectuelle dans la société canadienne grâce à l'élaboration et à la mise en œuvre de stratégies qui permettent aux collectivités de mieux inclure tous leurs membres. Par le biais de l'IIC, la Alberta Association for Community Living a mis en place un partenariat fructueux avec des familles, la collectivité, des organismes communautaires et le gouvernement afin de permettre aux familles d'immigrants et de réfugiés d'avoir accès au soutien et aux services dont elles ont besoin. Ces partenariats permettent donc à ces familles d'élever à la maison des enfants ayant une déficience intellectuelle, ils facilitent leur intégration dans la vie communautaire et améliorent la qualité et l'accessibilité de l'éducation inclusive.

L'ambassade du Canada à Bangkok, qui

relève du **ministère des Affaires étrangères**

et du Commerce international, a appuyé

deux initiatives faisant la promotion de la

compréhension et de la tolérance entre les

différents groupes ethniques et religieux en

Thaïlande. Ces projets s'intitulaient « The

Art of Peace: A Theatre for Peace-Building

and Conflict Transformation Training

Advocacy Program for Youth Leaders in the

Deep South of Thailand » et « Networking

for Peace: A Youth Strategy for Peace-

Building in the Deep South ». Ils avaient

comme objectif de promouvoir la

compréhension entre les religions et les

cultures parmi les jeunes musulmans et

bouddhistes dans le sud de la Thaïlande.

Une minorité musulmane habite dans les

trois provinces situées le plus au sud de la

Thaïlande, et cette région a été le théâtre

d'un soulèvement qui a coûté la vie à plus

de 4 500 personnes depuis 2004.

Le programme Développement des communautés par le biais des arts et du patrimoine (DCAP) du **ministère du**

Patrimoine canadien offre des subventions et des contributions en vue d'activités artistiques et patrimoniales locales, comme des festivals et des activités commémoratives qui enrichissent la vie communautaire locale et donnent aux Canadiens l'occasion de participer à la vie de leur collectivité. Conformément à la stratégie d'action directe du programme, tous les outils qui sont générés à des fins d'action directe sont accessibles à toutes les collectivités, y compris les communautés ethnoculturelles. En 2010-2011, le programme DCAP a appuyé 914 activités dans 561 collectivités de tout le Canada, qui ont célébré et mis en valeur le vaste patrimoine culturel et historique du Canada. Le financement octroyé en 2010-2011 par le DCAP a aussi permis à des collectivités de mettre en place des installations artistiques et de restaurer des édifices à valeur patrimoniale commémorant d'importants événements et individus locaux, notamment la commémoration du premier établissement d'Afro-Canadiens à Regina (Saskatchewan).

Le 14 mars 2011, l'honorable Peter Kent,

ministre de l'Environnement du Canada et

ministre de **Parcs Canada,** a commémoré

l'importance de la création du Congrès juif

canadien. Une cérémonie spéciale a eu lieu

au Centre de conférence Gelber, à Montréal,

en présence de l'honorable Larry Smith,

sénateur, cérémonie à laquelle ont assisté des

représentants de la Ville de Montréal et de la

Commission des lieux et monuments

historiques du Canada.

Au **ministère de la Justice,** le Réseau de

chercheurs africaines a réalisé un projet

intitulé « Pour une parenté responsable ». Le

projet vise à organiser des ateliers, des

séances d'information et une journée de

réflexion pour aider les jeunes francophones

issus de minorités ethniques et raciales qui

vivent la séparation et le divorce de leurs

parents à prendre connaissance du processus

de droit de la famille et des ressources

communautaires mises à leur disposition.



L'honorable Peter Kent (à gauche), ministre canadien de l'Environnement et ministre responsable de Parcs Canada, fondation du Congrès juif canadien, en compagnie de M. Mark Freeman, président national du Congrès juif canadien, Montréal, mars 2011. Photo gracieusement fournie par l'Agence Parcs Canada.

Service correctionnel du Canada (SCC) Principales réalisations en 2010-2011

Voici un exemple de la façon dont un organisme peut inclure le multiculturalisme dans ses politiques, ses services et ses pratiques.

- Le SCC a créé cinq postes à temps plein de gestionnaires régionaux des Services ethnoculturels (GRSE) dans chaque bureau principal régional, donnant ainsi à chaque région une meilleure chance de former des alliances stratégiques avec les communautés ethnoculturelles. Les GRSE ont livré des produits de qualité comme des interventions efficaces auprès des contrevenants ethnoculturels, une approche culturelle compétente pour répondre aux victimes ayant des origines ethnoculturelles et des services s'adressant aux familles des contrevenants ethnoculturels.
- Chaque emplacement du SCC a un comité de diversité du personnel voué à l'éducation et à la sensibilisation du personnel ainsi qu'à la promotion du travail d'équipe. Les détenus ont aussi des comités ethnoculturels consacrés à l'éducation et à la sensibilisation des détenus. Dans la région de l'Atlantique, une séance d'apprentissage de compétences culturelles a eu lieu à Truro (Nouvelle-Écosse). Celle-ci visait principalement à améliorer la compréhension des contrevenants afro-canadiens. Les facilitateurs ont animé des ateliers sur les problèmes auxquels se heurte la communauté africaine de la Nouvelle-Écosse aux États-Unis et dans les Maritimes. La présentation a permis d'offrir de l'information aux fournisseurs de services au sujet de certaines questions et barrières culturelles bien particulières auxquelles font face les contrevenants afro-canadiens.
- Le SCC a élaboré un plan de communication qui comprend des messages de recrutement pour les bénévoles et les comités consultatifs de citoyens (CCC). Le plan précise que dans le cadre de ses efforts de recrutement, le SCC doit s'assurer que son objectif ultime est d'attirer un groupe diversifié (âge, race, sexe, etc.) de bénévoles pour répondre aux besoins de sa population carcérale. Le SCC a révisé et distribué la brochure s'adressant aux CCC et aux bénévoles.
- Dans la région des Prairies, des postes de travail pour les détenus ethnoculturels ont été créés au sein des établissements afin de promouvoir la sensibilisation et la diversité, et un appel d'intérêt a été envoyé aux agents de libération conditionnelle des bureaux de libération conditionnelle de Winnipeg dans le but de déterminer
- En février 2011, le Comité consultatif ethnoculturel régional de l'Ontario a traité une activité d'une journée pour discuter des sujets de préoccupation et d'intérêt touchant le SCC et la communauté sud-asiatique. Le programme de la journée comprenait un survol du système de justice pénale, des peines fédérales et de la Commission nationale des libérations conditionnelles, ainsi qu'un aperçu de la communauté sud-asiatique de Peel. Des discussions en groupes ont permis d'aborder les questions d'intérêt commun, comme les programmes correctionnels appropriés pour les cultures et la réinsertion sociale des contrevenants à leur retour au sein de la collectivité.
- Dans la région du Québec, des visites ont été effectuées à des organismes communautaires afin d'établir des partenariats et de renforcer les partenariats existants avec les différents partenaires communautaires, dont le Centre culturel haïtien, Trans-Art 2000, le Centre d'orientation et de prévention de l'alcoolisme et la toxicomanie latino-américaine (COPATLA), le centre communautaire de Service à la famille chinoise et le centre La Perle retrouvée.

Au cours de la période 2010-2011 visée par le rapport, plusieurs liens ont été tissés ou renforcés entre les communautés ethnoculturelles et les institutions fédérales.

Le nouveau spectacle son et lumière Mosaïka : le Canada raconté par son peuple 2010-2014,

de la **Commission de la capitale nationale**, a

Mosaïka reflète la diversité culturelle ainsi que la dualité linguistique formant le tissu social

du Canada, met en vedette des Canadiens de toutes les provinces et de tous les territoires et

suscite une profonde émotion et fierté auprès de ses spectateurs. À la fin de la première

saison, le 13 septembre 2010, le spectacle *Mosaïka* avait été vu par 213 700 personnes.

Selon un récent sondage Harris Decima, la rétroaction des visiteurs a été extrêmement

positive.

En 2010-2011, le **ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire** a mis en place la

Stratégie agricole autochtone dans le cadre de l'Initiative sur les partenariats stratégiques

conçue en marge du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

Cette stratégie se fonde sur une approche pangouvernementale et prévoit la participation

de nombreux organismes, notamment les gouvernements provinciaux. Les trois priorités

de la Stratégie sont : travailler avec les jeunes Autochtones dans le domaine de l'agriculture; bâtir la capacité agricole des producteurs autochtones; et appuyer l'innovation et la compétitivité des entreprises autochtones qui

sont durables sur le plan de l'environnement et viables sur le marché d'aujourd'hui. Dans

le cadre de la Stratégie, le Ministère travaille avec les clients du secteur agricole autochtone

en vue d'élaborer et de mettre en oeuvre des projets pilotes fédéraux dans le but d'accroître

les occasions de développement économique pour les communautés et entrepreneurs

autochtones, contribuant ainsi à l'objectif gouvernemental plus vaste d'améliorer les

conditions socioéconomiques des peuples autochtones.

La Commission canadienne des droits de la personne a collaboré avec six organismes

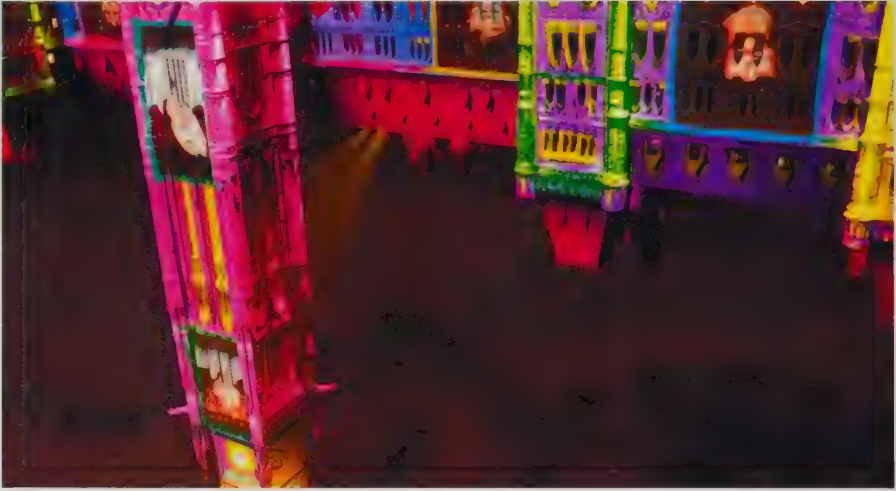
fédéraux afin de mettre en oeuvre, à titre de projet pilote, son Modèle de maturité pour les

droits de la personne. Le Modèle est conçu pour aider les employeurs à mettre en place

une culture durable des droits de la personne au sein de leur milieu de travail. Il contribuera

à favoriser une culture en milieu de travail fondée sur la diversité et le respect.

Pour plus d'information, consultez le site www.chrc-ccdp.gc.ca.



Une soirée de son et lumière sur la Colline du Parlement célébrant le Canada à travers *Mosaïka* : le Canada raconté par son peuple, une merveille visuelle, Ottawa. Photo gracieusement fournie par la Commission de la capitale nationale.

« La diversité des compétences linguistiques de nos employés a aussi permis aux bureaux régionaux d'établir et de maintenir un rapport avec les médias ethniques, qui, à leur tour, présentent les résultats d'enquêtes dans d'autres langues, comme le chinois, l'espagnol, l'italien, le russe et le vietnamien. » Statistique Canada, soumission au rapport de 2010-2011.

nombre d'organismes d'établissement des immigrants des quatre coins du Canada. Pour atteindre cet objectif, les partenaires ont ajouté du contenu et des liens sur leurs sites Web dans le but de diriger les visiteurs vers le microsite de la SCHL destiné aux nouveaux arrivants pour obtenir un complément d'information, et ils ont envoyé des brochures et des publications à leurs différents emplacements pour qu'elles soient distribuées aux nouveaux Canadiens. L'Agence de promotion économique du Canada atlantique a continué à appuyer les échanges et la collaboration entre les différentes communautés en participant à un certain nombre d'activités importantes avec ces communautés et leurs intervenants, comme la mise sur pied du Africville Heritage Trust. Il s'agit d'un organisme communautaire chargé de surveiller l'érection d'un monument commémoratif qui rend hommage aux anciens résidents et descendants de la communauté néo-écossaise africaine d'Africville.

Le bureau de Vancouver de la Banque de développement du Canada (BDC) tient des réunions régulières avec le Ethno Business Council of British Columbia afin de coordonner la remise de prix aux meilleurs entrepreneurs néo-canadiens dans le cadre du gala des prix New Canadian Entrepreneurs Awards, qui a lieu au mois de mai de chaque année. Le Ethno Business Council regroupe des leaders communautaires de différentes origines ethniques. La BDC a participé à la création du Ethno Business Council et elle est l'un des principaux parrains du gala de remise des prix annuels, auquel assistent plus de 300 personnes, dont des gens d'affaires, des politiciens, des leaders communautaires et d'autres personnes d'influence.

Afin de faire connaître davantage le microsite « Des logements pour les nouveaux arrivants » et d'accroître le trafic sur ce site, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a poursuivi son partenariat avec Service Canada, Citoyenneté et Immigration Canada et des organismes d'établissement, et a établi de nouvelles relations avec bon

LES PARTENARIATS

Les partenariats entre les institutions fédérales ou d'autres organismes, les gouvernements et les groupes communautaires, entre autres, sont précieux et nécessaires dans le contexte du multiculturalisme, tout particulièrement dans une situation financière précaire. Les partenariats entre les organismes se traduisent par un plus grand nombre d'idées mises de l'avant, ce qui, par ricochet, donne lieu à de multiples initiatives de multiculturalisme. Suivent des institutions qui ont réalisé des initiatives de multiculturalisme en partenariat avec d'autres organismes au cours de l'année 2010-2011.

En mars 2011, l'ambassade du Canada à Stockholm, qui relève du **ministère des Affaires étrangères et du Commerce international**, a organisé une activité en collaboration avec un groupe de réflexion suédois afin de mettre en relief la publication d'un document conjoint canado-suédois intitulé *The Canadian Model: How Immigration Leads to Work*. Le ministre suédois de l'Intégration et le Canadien Howard Duncan, du *Projet Métropolis*, ont tous deux prononcé une allocution au cours de ce séminaire, auquel assistaient environ 80 personnes provenant du gouvernement suédois, d'entreprises et d'ONG. Cette activité a permis de faire la démonstration de la valeur de la société multiculturelle canadienne.

Exportation et développement Canada poursuit ses initiatives d'action directe auprès d'organismes communautaires ethnoculturels (le Conseil de commerce Canada-Inde, le Conseil commercial Canada-Chine, la Nova Scotia Gambia Association, la Halifax Indo-Canada Chamber of Commerce), d'associations commerciales propres à différentes régions du monde (le Conseil canadien pour les Amériques) et d'organismes communautaires (Embouche immigrants Ottawa et les Immigrant Settlement and Integration Services de Halifax).



Peter Hall, vice-président et économiste en chef, Exportation et développement Canada, prononçant une allocution devant les membres de la Chambre de commerce Indo-Canada. Photo gracieusement fournie par Exportation et développement Canada.

LES DÉFIS LIÉS À L'APPLICATION DE LA Loi

En plus de mettre en évidence plusieurs réalisations notables au cours de la période visée par le rapport, plus de 40 institutions ont cerné des obstacles et des défis liés à la réalisation des activités de multiculturalisme planifiées.

La moitié de ces institutions ont déclaré que les **ressources limitées** avaient des répercussions sur leur capacité d'appliquer la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

Les raisons fournies incluaient les contraintes budgétaires, le manque de personnel consacré à la mise en œuvre du multiculturalisme, les pressions supplémentaires posées par le roulement du personnel, les réorganisations ainsi que d'autres exigences en matière d'établissement de rapports. Les petites institutions, soit celles qui comptent moins de 500 employés, ont indiqué qu'il était extrêmement difficile pour elles d'affecter des ressources spécialement au multiculturalisme.

Un certain nombre d'institutions ont indiqué que les **questions liées aux ressources humaines** sont un facteur qui influe sur leur capacité de s'acquitter de leurs obligations aux termes de la *Loi*, y compris attirer des Canadiens de différentes origines ethnoculturelles qui se qualifient pour les postes à pourvoir, particulièrement dans les endroits éloignés. Également, le nombre inférieur de mesures de dotation entreprises à cause des contraintes budgétaires a limité les occasions d'embaucher des candidats ayant de données sur la religion, l'origine nationale ou ethnique, la race et la couleur de la peau a posé un défi le moment venu d'évaluer le rendement en matière d'égalité des chances dans le milieu de travail et d'assurer que les effectifs reflètent la diversité canadienne.

Certaines institutions ont mentionné le **chevauchement dans l'établissement de rapports** sur d'autres lois et politiques fédérales, notamment sur l'équité en matière d'emploi, les langues officielles, les valeurs et l'éthique et la reddition de comptes ministériels dans l'embauche. Les institutions ont indiqué que leur **manque de connaissances** des exigences et des définitions énoncées dans la *Loi* entravait leur capacité de mettre en œuvre le multiculturalisme et que plus de soutien et d'orientation étaient nécessaires. De plus, certaines **politiques existantes** posaient des obstacles, comme les politiques financières sur les honoraires et les frais d'accueil, qui empêchent les aînés autochtones d'agir en tant que consultants en ce qui a trait à diverses questions touchant les opérations, l'adaptation à la réalité culturelle et la spiritualité.

Des **mandats et des exigences opérationnelles** très cibles ont posé des défis à la mise en œuvre des politiques, des programmes et des pratiques de multiculturalisme. À titre d'exemple, certaines institutions n'offrent pas de programmes ou de services au public, ce qui limite donc les types d'activités qui pouvaient être entrepris. Le lieu géographique de différentes opérations a présenté une difficulté pour l'intégration des considérations culturelles dans les politiques, comme dans les collectivités éloignées où le nombre de groupes communautaires ethnoculturels n'est pas assez important pour créer des partenariats.

L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN DANS L'ENSEMBLE DES INSTITUTIONS FÉDÉRALES EN 2010-2011

Les institutions fédérales sont situées un peu partout au Canada et elles ont des tailles et des mandats différents. Toutefois, que ces institutions soient petites ou grandes, qu'elles aient une portée nationale ou une orientation régionale, l'esprit de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* anime, de façon à la fois intéressante et originale, leurs mandats, leurs politiques, leurs programmes, leurs méthodes d'embauche et leurs pratiques opérationnelles.

En vertu de la *Loi*, toutes les institutions fédérales ont l'obligation :

- de faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement;
- de promouvoir des politiques, des programmes et des pratiques de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution continue du pays;
- de promouvoir des politiques, des programmes et des pratiques permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;
- de recueillir des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, de programmes et de pratiques tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays;
- de mettre à contribution, lorsqu'il convient, les connaissances linguistiques et culturelles d'individus de toutes origines;
- généralement, de conduire leurs activités en tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du Canada.

En vue de produire l'édition 2010-2011 du présent rapport annuel, 134 institutions ont soumis des commentaires. De ce nombre, le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration a choisi un échantillon d'exemples pour illustrer le multiculturalisme à l'œuvre au sein des institutions fédérales. Ces exemples sont regroupés par thème, afin de mieux démontrer les moyens novateurs et intéressants qu'emploient les institutions fédérales pour réussir à appliquer la *Loi*. Quelques-unes des principales réalisations des institutions fédérales qui exemplifient parfaitement l'esprit de la *Loi* sont mentionnées.

- Au cours de la période visée par le rapport, le Ministère a remarqué qu'il existait des thèmes communs dans les initiatives de multiculturalisme dans de nombreuses institutions. Ces activités n'ont pas été mentionnées, mais elles sont soulignées ci-dessous.
- **Offrir des services dans des langues non officielles :** un certain nombre d'institutions ont mis en œuvre des pratiques visant à tirer parti des compétences linguistiques et des connaissances culturelles des membres du personnel qui maîtrisent des langues non officielles.
- **Offrir de l'information dans des langues non officielles :** plusieurs institutions fédérales offrent maintenant de l'information, comme des guides audio, des brochures et des fiches d'information, dans des langues non officielles.
- **Offrir de la formation de sensibilisation aux cultures ou sur la diversité :** la plupart des institutions fédérales offrent à leur personnel de la formation de sensibilisation aux cultures et sur la diversité.
- **Offrir des programmes de stages :** certaines institutions ont mis en œuvre des programmes de stages s'adressant à différents groupes ethnoculturels.
- **Tenir le personnel au courant des initiatives de multiculturalisme et des importantes journées culturelles :** plusieurs institutions fédérales avisent leur personnel des fêtes religieuses à venir ainsi que d'autres activités multiculturelles à l'aide de messages envoyés à tous les employés.
- **Offrir un lieu pour la pratique religieuse :** certaines institutions offrent à leurs employés des lieux pour la prière ou la réflexion.

« Tecumseh - La guerre de 1812 »

Lexi Hilderman

Calgary Arts Academy, Calgary (Alberta)

Gagnante : Défi Mathieu Da Costa, meilleur dessin pour 2010-2011, catégorie des 9 à 12 ans



Description : L'auteure de ce dessin a utilisé un crayon noir pour créer une représentation de Tecumseh et de la guerre de 1812. Tecumseh, qui est illustré devant une grosse feuille d'érable, regarde du côté droit, tandis que des feuilles virevoltent autour de lui. Dans le coin supérieur gauche, l'artiste a dessiné sir Isaac Brock à cheval, et dans le coin supérieur droit, on voit William Harrison.

Le Programme de citoyenneté

L'objectif du Programme de citoyenneté est d'administrer la législation en matière de citoyenneté et de promouvoir les droits et responsabilités liés à la citoyenneté canadienne. Partie intégrante clé de ses efforts déployés dans le domaine de la citoyenneté, le Plan d'action pour la citoyenneté a pour but d'améliorer l'intégrité du Programme de citoyenneté et de renforcer la valeur et la signification de la citoyenneté canadienne en promouvant l'accroissement de la mémoire et de la participation civiques ainsi que le sentiment d'appartenance au Canada.

En mars 2011, le Ministère a révisé le guide d'étude *Decouvrir le Canada : Les droits et responsabilités liés à la citoyenneté*. Cette version mise à jour renforce le contenu sur les valeurs canadiennes communes comme la liberté, la démocratie, les droits de la personne, la primauté du droit et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours de la même période, une campagne publicitaire sur la citoyenneté a été lancée, laquelle faisait ressortir la signification d'être canadien et l'importance des valeurs, des symboles, des institutions et de l'histoire du Canada. De plus, une version audio de *Decouvrir le Canada* a été conçue pour aider davantage les nouveaux arrivants à se préparer à passer l'examen de citoyenneté.

Entre les mois d'avril 2010 et de mars 2011, environ 353 000 exemplaires imprimés de *Decouvrir le Canada* ont été distribués. Le site Web a reçu plus de 726 000 visites, ce qui a donné lieu à plus de 4 117 000 téléchargements de la version électronique du guide. La version audio a été téléchargée quelque 486 000 fois.

Le *Règlement sur la citoyenneté* a été modifié de façon à offrir plus de souplesse lors de l'examen qui teste les connaissances des candidats sur les caractéristiques du Canada et les responsabilités et privilèges liés à la citoyenneté. Par conséquent, un nouvel examen de citoyenneté a été inauguré en 2010.

La capacité de communiquer dans l'une des langues officielles du Canada est importante pour que les nouveaux arrivants puissent s'intégrer. Un nouvel outil de présélection linguistique a été lancé à l'automne 2010 pour aider à déterminer si une personne possède les aptitudes adéquates dans l'une des langues officielles du Canada, ce qui est une condition de l'obtention de la citoyenneté.



diversifiés. De plus, les nouveaux arrivants choisissent de s'établir dans un plus grand nombre de collectivités canadiennes.

Dans le cadre du volet Connexions communautaires, le Ministère continue de favoriser les approches locales qui soutiennent l'établissement et l'intégration en s'attaquant aux barrières. Parmi ces approches, notons les suivantes :

- Travailler avec les organismes traditionnels pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants (p. ex., l'initiative Travailleurs de l'établissement dans les écoles, les Partenariats d'établissement par l'intermédiaire des bibliothèques); Appuyer les lieux accueillants, sûrs et inclusifs, où les nouveaux arrivants peuvent obtenir de l'information et des services (p. ex., les centres d'accueil);
- Inciter les intervenants locaux à collaborer à l'élaboration de plans, de stratégies et d'outils (p. ex., les Partenariats locaux d'immigration, la Boîte à outils pour les petits centres); Communiquer les pratiques exemplaires et partager de l'information et de l'expertise;
- Établir des ponts entre les groupes vulnérables et leurs homologues nés au Canada et les réseaux de soutien existants (p. ex., les services de mentorat, les réseaux de développement de la petite enfance, les réseaux d'aînés, les réseaux d'entrepreneurs).

En 2010-2011, le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration a financé 44 projets connexes, dont le projet au Hospital for Sick Children (SickKids). Le financement accordé à ce projet a permis d'améliorer l'accès aux soins de santé et à l'information en matière de santé pour les enfants de nouveaux immigrants et leur famille à l'hôpital SickKids grâce à l'élaboration et la mise en œuvre de programmes d'éducation visant à développer la sensibilité culturelle du personnel de l'hôpital et la traduction en neuf langues de matériel didactique et d'autres documents destinés aux patients.

Le Ministère a aussi financé la prestation de services d'accueil dans les aéroports internationaux de Vancouver et de Toronto. Grâce au financement accordé à SUCCESS et octroyé par le Truchement du Community Airport Network (CANNN), les nouveaux arrivants, y compris les réfugiés, qui arrivent au Canada par l'Aéroport international de Vancouver ont droit à un accueil personnalisé, à une orientation, à des renseignements généraux et à des services d'aiguillage dans plus de 20 langues. Des services semblables sont offerts par les Malton Neighbourhood Services aux nouveaux arrivants qui arrivent à l'Aéroport international Pearson, à Toronto. Grâce aux efforts déployés pour créer des collectivités accueillantes, on offre aux nouveaux immigrants de l'information sur les programmes et les services offerts aux nouveaux arrivants, notamment le guide *Bienvenue au Canada*, produit par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration.

sauront exactement, au plus tard dans un an, quelles étapes devront franchir pour faire reconnaître leurs titres de compétences. Le BORTCE a aussi fait progresser les initiatives suivantes, qui visent à faciliter la suppression des barrières auxquelles font face les PFE.

- Le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA) offre aux nouveaux arrivants admissibles des occasions d'acquérir de l'expérience de travail pratique au Canada au sein de la fonction publique, expérience qui s'harmonise avec leurs compétences, leur formation et leur expérience. Onze ministères et organismes ont adhéré au PFSNA en octobre 2010. En tout, 71 stages de travail ont été offerts en 2010-2011, soit plus du triple du nombre de stages offerts l'année précédente.
- La Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger du BORTCE encourage les employeurs à comprendre comment leurs attentes sur le plan culturel peuvent influencer leurs pratiques relatives aux ressources humaines. La Feuille de route a été mise à jour de manière à inclure des témoignages par vidéo des expériences positives des employeurs en ce qui a trait à l'embauche de PFE. Également, l'élaboration de feuilles de route propres à certains secteurs a progressé au cours de 2010-2011, avec la conception d'une feuille de route propre au domaine de la construction, disponible sur le site Web du Conseil sectoriel de la construction. Pour plus d'information, consultez le site www.csc-ca.org.

Les Partenariats locaux d'immigration

Les Partenariats locaux d'immigration (PLI) représentent une nouvelle forme de contribution des partenaires municipaux, provinciaux et fédéraux, ainsi qu'une nouvelle contribution des partenaires municipaux, gouvernementaux à niveaux multiples mettant à l'épreuve la capacité de planification stratégique gérée localement pour évaluer les besoins, coordonner les services et améliorer les résultats des immigrants et des réfugiés.

Sont représentés aux conseils des partenaires des écoles, des centres de santé, des groupes ethnoculturels, des services policiers, des bibliothèques, des conseils d'employeurs et d'entreprises, des services sociaux, divers ordres de gouvernement, des nouveaux arrivants et de nombreux autres intervenants.

En 2010, le Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes a reconnu les PLI en tant que pratique exemplaire et a recommandé que le modèle soit élargi. D'autres régions ont manifesté de l'intérêt envers le modèle des PLI, et plusieurs villes du Canada sont à l'élaborer activement des plans communautaires.

Le Programme d'établissement

Le Programme d'établissement finance des projets dans le but d'aider les nouveaux arrivants à tisser des liens avec les Canadiens et leur collectivité; il favorise des collectives accueillantes et inclusives à l'appui d'une société intégrée. L'éventail de demandes de financement reçues a mis en relief les défis à l'établissement dans un environnement où les collectives « d'accueil » et les nouveaux arrivants eux-mêmes sont de plus en plus

Des études

En 2010-2011, le Programme de recherche stratégique du Ministère a travaillé à divers projets de recherche tout en mettant l'accent sur certains aspects particuliers du multiculturalisme, incluant la recherche sur la diversité religieuse, les attitudes canadiennes envers le multiculturalisme et l'immigration et l'association aux identités collectives.

Des travaux ont aussi été achevés dans le cadre d'études de recherche qui explorent divers aspects de l'intégration économique et sociale des immigrants et des groupes de minorités visibles. Un projet a permis de se pencher sur l'état de santé et le capital social des immigrants récents au Canada à l'aide d'éléments de preuve issus de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. Ce projet a démontré que la diversité ethnique des réseaux d'amitié a un effet important et positif sur l'état de santé signalé par les immigrants. De plus, les résultats d'une étude sur les enclaves minoritaires à Montréal, à Toronto et à Vancouver ont été publiés au cours de la période visée par le rapport. Cette recherche a permis d'examiner les changements dans la géographie résidentielle des minorités visibles. Ces rapports sont disponibles à l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/francais/ressources/recherche.

Le Programme du multiculturalisme du Ministère a entrepris des projets de recherche sur les politiques afin de mieux comprendre le rôle de la confession et de la religion au Canada. Entre autres sujets abordés : l'examen des perspectives sur la citoyenneté par divers groupes confessionnels, la présentation de ces groupes confessionnels dans les médias et l'examen du lien entre la radicalisation et la cohésion sociale. De plus, le Ministère a organisé des groupes d'experts et a contribué à des conférences et à des colloques dans les domaines suivants : les gangs de jeunes ethnoculturels et la diversité en France; les similarités et les différences entre le multiculturalisme et le modèle

d'interculturalismes; et les répercussions des enclaves virtuelles.

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION : DES INITIATIVES COMPLÉMENTAIRES

Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration est aussi responsable de politiques, de programmes et de services complémentaires qui facilitent l'intégration socioéconomique des individus au Canada. En 2010-2011, le Ministère a continué de promouvoir l'intégration des individus et des communautés dans la société canadienne en appuyant un certain nombre d'initiatives clés qui contribuent à la création d'une société intégrée et cohésive sur le plan social.

Les titres de compétences étrangers

Le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE) offre des services et des outils au Canada et à l'étranger, afin d'aider les personnes formées à l'étranger (PFE) à mettre à profit leurs compétences au Canada le plus rapidement possible. La suppression des barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers auxquelles se heurtent ces personnes, qui ont des antécédents culturels variés, améliore leur capacité de s'intégrer dans le marché du travail canadien et de participer pleinement à la société canadienne. En 2010-2011, des progrès ont été réalisés avec la mise en œuvre du Cadre panaméricain d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (le Cadre). Le Ministère, en collaboration avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Santé Canada et des partenaires provinciaux et territoriaux, a mis en œuvre avec succès l'engagement de un an envers la prestation de services opportune en ce qui touche les huit métiers ciblés initiaux prévus dans le Cadre. Les PFE qui travaillent dans ces métiers verront leurs compétences reconnues ou

Collaborer avec les provinces et les territoires

Le Réseau fédéral-provincial-territorial

des responsables des enjeux liés au multiculturalisme sert de tribune permanente permettant aux représentants fédéraux, provinciaux et territoriaux de partager de l'information et de participer à un dialogue politique sur les programmes, la recherche et les autres questions liées au multiculturalisme, à la diversité et à la lutte contre le racisme. Au début de 2011, un plan d'action à long terme a été arrêté dans le but d'orienter le travail futur du Réseau. Les domaines d'intervention prioritaires établis comprennent : réaliser une analyse exhaustive de la législation et des obligations de chaque compétence, examiner comment la législation est appliquée, partager la recherche et d'autres données et suivre les tendances et les enjeux. Ces initiatives aideront à brosser un tableau plus clair des activités de multiculturalisme dans l'ensemble du Canada.

La recherche et la mobilisation

Le **Projet Metropolis** vise deux objectifs principaux : créer un réseau national et international de chercheurs voués à la migration et à la diversité, et veiller à la mobilisation de la recherche et du transfert des connaissances auprès des décideurs fédéraux et d'autres utilisateurs finaux. Bon nombre de recherches sur le multiculturalisme ainsi que sur l'intégration et le mieux-être des groupes ethnoculturels et des minorités visibles ont été réalisées aux cinq Centres d'excellence Metropolis situés un peu partout au Canada. Plus de 45 projets de recherche ont été financés en 2010-2011, lesquels portaient sur six domaines prioritaires. Les documents de recherche pour ces projets sont disponibles sur les sites Web des Centres, accessibles au www.canada.metropolis.net.

Metropolis met en œuvre ses initiatives de transfert des connaissances et de mobilisation à l'aide de rencontres en personne et de publications. En 2010-2011, Metropolis a collaboré avec un certain nombre d'organismes partenaires en vue d'organiser les activités suivantes :

- Octobre 2010, La Haye, Pays-Bas – Le 15^e Congrès international de Metropolis ayant pour thème « Justice et migration : paradoxes de l'appartenance » a rassemblé plus de 900 délégués, qui ont participé à 8 séances plénières et à 91 ateliers.
- Mars 2011, Vancouver – Le 13^e Congrès national de Metropolis, ayant pour thème « Immigration : le Canada s'ouvre au monde », a rassemblé environ 1 200 délégués qui ont participé à 6 séances plénières sur divers sujets, comme « Bâtir une société intégrée » et « Les politiques de la diaspora et les conflits importés », en plus de 80 ateliers et de 30 tables rondes.

Le **Projet Metropolis** a produit un certain nombre de publications en 2010-2011. La publication *Nos diverses cités : Colombie-Britannique* comprenait des articles ayant trait à des mesures communautaires entreprises par les communautés ethnoculturelles de la Colombie-Britannique, à des stratégies pour aider à intégrer les groupes et les communautés minoritaires et à des analyses de la diversité dans les régions résidentielles de Vancouver et de l'ensemble de la Colombie-Britannique. La publication *Thèmes canadiens : travailleurs étrangers temporaires* renfermait une collection exhaustive d'articles qui font l'analyse des politiques et des programmes du Canada s'adressant aux travailleurs étrangers temporaires. Dans la publication *Thèmes canadiens : la santé mentale des immigrants*, on y trouvait des articles sur les recouvrements entre la migration et la santé mentale.

D'autres initiatives

En janvier 2010, le ministre Kenney a annoncé que le gouvernement du Canada avait désigné 2010 comme l'Année des petits immigrants britanniques, en vue de commémorer les plus de 100 000 enfants britanniques amenés au Canada de 1869 jusqu'à la fin des années 1940 en vertu du système de migration juvénile de la Grande-Bretagne. Envoyés pour habiter au sein de familles canadiennes, plusieurs de ces enfants ont enduré de lourdes épreuves, car ils étaient souvent engagés en tant que travailleurs domestiques ou ouvriers agricoles.

Une soirée en l'honneur des petits immigrants britanniques a eu lieu à Bibliothèque et Archives Canada le 9 septembre 2010 et a connu un vif succès grâce aux quelques 200 personnes présentes. De plus, une nouvelle section a été créée sur le site Web de CIC à propos de l'initiative des petits immigrants britanniques. Celle-ci contient de l'information sur le système de migration juvénile de la Grande-Bretagne et sur la citoyenneté des anciens petits immigrants, ainsi que d'autres ressources.

Pour obtenir plus d'information, consultez : www.cic.gc.ca/francais/multiculturalisme/petitsimmigrants.

APPUYER LES INSTITUTIONS FÉDÉRALES ET PUBLIQUES

Pour aider les institutions fédérales et les autres institutions publiques à donner suite à leurs obligations et à s'acquies de celles-ci aux termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration offre du soutien, des ressources et des conseils.

Travailler avec les institutions fédérales

Le Ministère fait office de secrétaire pour le Réseau des champions du multiculturalisme (RCM). L'objectif principal du Réseau est de faire avancer l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Le RCM sert de tribune permettant aux institutions fédérales de discuter des défis communs, des pratiques exemplaires et des leçons apprises. Le RCM est composé des champions du multiculturalisme des institutions fédérales de l'ensemble du gouvernement du Canada. Les champions travaillent en vue de faire progresser des initiatives visant à aider leurs institutions à mieux s'acquies de leurs obligations en vertu de la *Loi*, ainsi que d'accroître la sensibilisation à l'importance du multiculturalisme au Canada. En 2010-2011, ce réseau, qui comprend plus de 90 membres, a établi et priorisé les domaines exigeant plus d'analyse et d'intervention. Les thèmes prioritaires, à court et à moyen terme, sont : l'application du multiculturalisme, les défis des institutions fédérales, la recherche et les statistiques, l'administration du RCM et les pratiques en matière de ressources humaines. Le Ministère a aussi fourni de l'aide aux institutions fédérales en offrant trois ateliers de rédaction des soumissions en vue du rapport annuel. Tenus au début du printemps 2011, les ateliers ont aidé les institutions fédérales à préparer leur soumission au rapport annuel. Également, le Ministère a répondu à plus de 370 demandes de renseignements provenant des institutions fédérales.

- Une exposition permanente ainsi qu'une murale sculpturale et des photographies fixées au mur, un livre pour enfants et une brochure bilingue commémorant l'histoire du MS *St. Louis*.

Ministère de la Citoyenneté et de l'immigration Programme de reconnaissance historique pour les communautés

Voici des exemples d'activités et de projets nouveaux et continus qui ont été financés en 2010-2011.

From C to C - Chinese Canadian Stories

Université Simon Fraser
Vancouver, Colombie-Britannique

Un site Web et du matériel éducatif ont été créés dans le but de reconnaître et de commémorer les expériences de la communauté sino-canadienne touchée par la taxe d'entrée et d'autres restrictions à l'immigration et, parallèlement, de

renseigner les jeunes sur cet important pan de l'histoire canadienne. Le documentaire a été diffusé sur les ondes de CBC à l'échelle régionale et nationale. Une station de télévision en Chine diffusera aussi le documentaire, ce qui

permettra de joindre quelque 500 millions de personnes. Le film a gagné le prix Leo pour le meilleur court métrage

documentaire. Du matériel éducatif connexe a été distribué aux écoles de Vancouver et de Richmond. Pour plus

d'information, consultez le site www.sfu.ca/fromcto.c.

Les Italo-Canadiens pendant la Deuxième Guerre mondiale

Columbus Centre
Toronto, Ontario

Le Columbus Centre entreprend un projet national visant à reconnaître et à commémorer l'internement des Italo-Canadiens pendant la Deuxième Guerre mondiale. Les principales composantes du projet comprennent

l'enregistrement de plus de 50 témoignages de personnes de partout au pays qui ont été touchées par l'internement, et la

création d'un inventaire en ligne de ressources sur l'internement dans divers formats à l'intention des élèves, des chercheurs et du grand public. Le projet comprendra aussi une exposition

permanente sur l'internement, une version en ligne de l'exposition, un mur commémoratif et un document universitaire sur les conclusions du projet, qui serviront de patrimoine pour le projet.

Le Columbus Centre a établi un partenariat avec la Multicultural History Society of Ontario, le Centro Scuola e Cultura Italiana, la Joseph D. Carrier Gallery et plusieurs universités et groupes

communautaires des quatre coins du Canada.

St. Louis: Ship of Fate

The Atlantic Jewish Council
Halifax, Nouvelle-Écosse

La première phase d'un projet en comportant deux a été terminée, ce qui a mené à la création d'une version itinérante

Monument et musée commémorant

le *Komagata Maru*
Khalsa Diwan Society
Vancouver, Colombie-Britannique

La *Khalsa Diwan Society* (KDS) entreprendra deux projets commémorant l'incident du *Komagata Maru* (KM) survenu

en 1914, au cours duquel 376 passagers sud-asiatiques ont été ancrés durant deux mois à l'extérieur de Vancouver, après qu'on leur ait interdit de débarquer de leur navire et d'entrer

au Canada. La KDS est à créer le premier musée public commémorant cet incident, mettra en vedette l'histoire de ce

tragique événement, présentant des renseignements généraux sur la politique d'immigration du Canada dans les années

1900, tout en relatant la lutte des Indo-Canadiens en faveur de l'égalité des droits au fil des années ainsi que la contribution

des Asiatiques du Sud à la société contemporaine canadienne. De plus, la KDS érigera le premier monument public commémorant l'incident du KM dans le parc Harbour Green

de Vancouver, soit le point le plus près d'où était ancré le KM. Metcalfe, Ontario

Beyond the Gardens' Wall

Grayhound Information Services
Metcalfe, Ontario

Ce film documentaire à haute définition de 45 minutes raconte l'histoire captivante des immigrants chinois et indiens sikhs qui sont arrivés au Canada au début des années 1900 pour travailler

dans la carrière de béton de Tod Inlet, une collectivité qui s'était installée près de Victoria (Colombie-Britannique) et qui est maintenant disparue. Des copies du film encodées pour les

personnes malentendantes ont été distribuées sur DVD au Spinning Wheel Film Festival de Toronto et le film a été

présenté au cours de plusieurs autres festivals du film, dont le Sikh Art and Film Festival à Hollywood, le Ehsaas South Asian Film Festival près de Vancouver et le Edmonton and Calgary Asian Film Festival. De plus, il a été projeté au Ontario Media

Showcase.

Le capitaine Jung-Kwon Seo prononçant une allocution au cours du Mois du patrimoine asiatique, Ottawa, mai 2010. Photo gracieusement fournie par le ministère de la Citoyenneté et de l'immigration.

Yadong Guan, une joueuse de pipa, interprète une pièce au cours du Mois du patrimoine asiatique, Ottawa, mai 2010. Photo gracieusement fournie par le ministère de la Citoyenneté et de l'immigration.



Les programmes de reconnaissance historique donnent suite à l'engagement du gouvernement du Canada de reconnaître et de commémorer les expériences des communautés touchées par les mesures de guerre ou les restrictions ou interdictions historiques en matière d'immigration, ainsi que de renseigner les Canadiens au sujet de ces expériences et des contributions que ces communautés ont apportées à l'édification du Canada. Ces programmes – soit le Programme de reconnaissance historique pour les communautés et le Programme national de reconnaissance historique – mettent à contribution les communautés touchées en vue de promouvoir la réconciliation et

Les programmes de reconnaissance historique

Le Ministère a continué de forger des partenariats avec des organismes culturels clés afin d'offrir aux Canadiens un plus grand nombre d'activités éducatives et promotionnelles. Une partie des organismes clés et des groupes communautaires que le Ministère a appuyés incluent la Société du mois du patrimoine asiatique d'Ottawa, la Asian Heritage Month Festival Society de Vancouver, la Asian Heritage Foundation, le Council of Agencies Serving South Asians, le Ismaili Council for Ontario et la Société du patrimoine asiatique du Nouveau-Brunswick.

Les activités ont favorisé la collaboration, le réseautage et le dialogue interculturels.

- Un site Web pour héberger un référentiel permanent contenant de l'information sur la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois, y compris des histoires et des témoignages recueillis à l'aide de projets du PRHC;
 - Un film documentaire sur les anciens combattants sino-canadiens;
 - Un monument érigé dans le parc Harbour Green de Vancouver commémorant l'incident du *Komagata Maru*;
 - Un centre historique à Toronto et une exposition en ligne reconnaissant et commémorant l'intermèdement des Italo-Canadiens pendant la Deuxième Guerre mondiale;
- En 2008, le gouvernement du Canada a lancé un programme quadriennal, soit le **Programme de reconnaissance historique pour les communautés (PRHC)**, dans le but de reconnaître et de commémorer les expériences historiques et les contributions des communautés touchées par les mesures de guerre et les restrictions à l'immigration, en plus de renseigner les Canadiens à cet égard.
- En 2010-2011, 34 projets totalisant plus de 4,6 millions de dollars ont été approuvés en vue du financement. Onze projets ont été achevés en 2010-2011. Des groupes communautaires chinois, juifs, italiens et indiens ont reçu du financement pour une vaste gamme de projets, notamment :

Le timbre-poste commémoratif « Carrie Best » émis à l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs (2011). Photo gracieusement fournie par la Société canadienne des postes.



Les vidéos retenues en demi-finale ont été diffusées sur YouTube durant deux semaines au début de février 2011 et ont fait l'objet d'un vote en ligne. La vidéo intitulée *Together créée par le Junior Youth Group de Vancouver* a obtenu le plus grand nombre de votes sur le système de vote de YouTube et a été choisie comme gagnante du prix Choix du public. Les versions originales des 11 vidéos gagnantes ont été montées en messages d'intérêt public de 30 secondes. Le nom de Citoyenneté et Immigration Canada figurait dans chaque vidéo. Les messages d'intérêt public ont été distribués à Vrak TV, à Omni et à Access en vue de leur télédiffusion.

Les partenaires du CNV étaient Omni, Access, l'Association canadienne des bibliothèques, la Commission canadienne pour l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Association canadienne pour les Nations Unies, la Fondation canadienne des relations raciales, Panasonic et l'Office national du film du Canada. La Commission de la capitale nationale, Corel et l'Université Carleton ont aussi contribué à cette initiative.

Au cours du **Mois de l'histoire des Noirs**, tenu chaque année en février, les Canadiens prennent le temps de réfléchir à la riche histoire et aux importantes contributions des Canadiens de race noire à l'évolution permanente de notre pays. L'édition 2011 du Mois de l'histoire des Noirs a été lancée à l'échelle nationale à Ottawa, le 2 février, au cours d'une cérémonie spéciale animée par le ministre Kenney. Plus de 200 invités ont assisté à cette cérémonie.

En 2010-2011, le Ministère a continué d'exploiter davantage le thème « Fiers de notre histoire » et a inauguré trois nouvelles initiatives : une nouvelle affiche reconnaissant les réalisations d'émigrants Canadiens de race noire, comme John Ware, Carrie Best, Ferguson Jenkins et Jarome Iginla; un nouveau musée en ligne sur les Noirs intitulé *L'histoire des Noirs du Canada : une expérience interactive*; et l'émission de timbres-poste par

Postes Canada en hommage à Ferguson Jenkins et Carrie Best.

L'histoire des Noirs du Canada : une expérience interactive est un outil éducatif en ligne qui se trouve sur la page Web du « Coin Web des Canadiens de race noire, des lieux clés et d'autres facettes de l'histoire des Noirs du Canada. Le musée virtuel se trouve à l'adresse : www.cic.gc.ca/francais/jeux/musee. Les collectives de partout au Canada célèbrent le **Mois du patrimoine asiatique** chaque année en mai. « Les Canadiens d'origine asiatique : une histoire glorieuse, un brillant avenir » était le thème du Mois du patrimoine asiatique de 2010. Le 29 avril 2010, le ministre Kenney a animé l'inauguration couronnée de succès du Mois du patrimoine asiatique sur la Colline du Parlement. Quelque 275 invités provenant de différentes organisations culturelles et divers groupes communautaires étaient présents. On a souligné le 60^e anniversaire du déclenchement de la guerre de Corée au cours de cette inauguration.

Pour la toute première fois, une affiche de promotion du Mois du patrimoine asiatique a été conçue afin de sensibiliser davantage les Canadiens à ce sujet. Cette affiche metait en vedette Kim Thuy Ly et l'honorable Norman L. Kwong.

Dans l'ensemble, entre la fin d'avril et le début de mai 2010, le Ministère a participé dans tout le pays à 27 activités liées au Mois du patrimoine asiatique. Au nombre de ces activités on trouvait diverses présentations et prestations, des réceptions, une affiche régionale sous forme de « court-pointe électronique » mettant en vedette des photographies d'activités du Mois du patrimoine asiatique, une visite en autobus ayant trait au Mois du patrimoine asiatique, des présentations artistiques, des forums et des conférences s'adressant aux jeunes et des

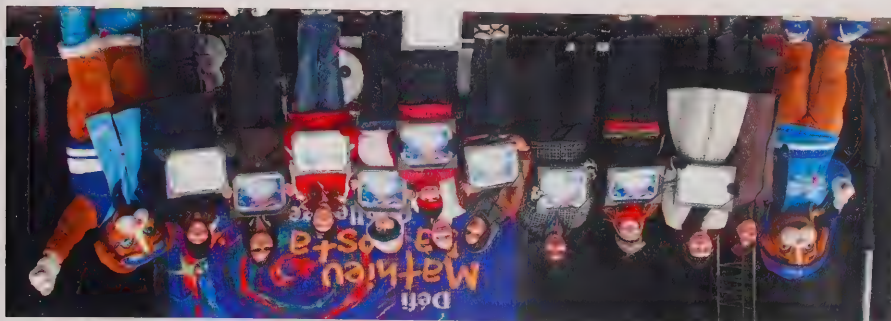


L'honorable Jason Kenney (à gauche) et M. Leslie Olivier, président du Black Cultural Centre de la Nouvelle-Écosse, Ottawa, février 2011. Photo gracieusement fournie par le ministère de l'Immigration.



Un numéro de la compagnie de danse Crazy Smooth et de danse Crazy Smooth et remise des prix du Concours national de vidéo *Mettons fin au racisme!* Ottawa, mars 2011. Photo gracieusement fournie par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

Les gagnants du Défi Mathieu Da Costa à la cérémonie de remise des prix avec les mascottes des Jeux du Canada de 2011, Halifax, février 2011. Photo gracieusement fournie par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.



Les gagnants ont participé à un certain nombre d'activités éducatives et culturelles, y compris un spectacle acadien, une visite au Black Cultural Centre de la Nouvelle-Écosse, une visite de Halifax en autobus, une visite du Musée maritime de l'Atlantique, une présentation interprétative au sujet du MS *St. Louis*, ainsi qu'une visite du Musée canadien de l'immigration au Quai 21.

En février 2011, le Ministère a travaillé en partenariat avec la Société organisatrice des Jeux du Canada de 2011 à Halifax pour organiser la cérémonie de remise des prix Mathieu Da Costa. La cérémonie, ouverte au public, a eu lieu en plein air au centre-ville de Halifax.

Le Défi Mathieu Da Costa (Défi) est un concours national de compositions et de dessins s'adressant aux jeunes. Le Défi a pour but de promouvoir la diversité culturelle au Canada. En 2010-2011, un total de 698 créations ont été soumises.

L'honorable Jason Kenney (à droite) avec Paul Nguyen, lauréat du Prix Paul Yuzyk pour le multiculturalisme de 2010, Toronto, juin 2010. Photo gracieusement fournie par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.



exceptionnelle » : Paul Nguyen

Le lauréat de 2010 du Prix Paul Yuzyk dans la catégorie « Réalisation

M. Nguyen a reçu le prix en raison du dévouement dont il a fait preuve pour améliorer les relations raciales et promouvoir la compréhension multiculturelle au Canada. En se servant des médias sociaux et de la cinématographie, il a contribué à l'élimination des stéréotypes et des barrières auxquels se heurtent les jeunes à risque et les minorités visibles. M. Nguyen a fondé le site Web Jane-Finch.com, un portail en ligne pour les jeunes et les résidents de la collectivité de Jane-Finch, à Toronto.

En 2010-2011, en collaboration avec l'Association canadienne des bibliothèques, le Ministère a créé une exposition itinérante mettant en vedette un certain nombre des soumissions des gagnants et des demi-finalistes du Défi dans les deux catégories, à savoir des dessins et compositions. L'exposition a voyagé dans huit grandes villes canadiennes (Ottawa, Vancouver, Edmonton, Regina, Winnipeg, Toronto, Montréal et Halifax) et a été en montre pendant environ un mois dans une succursale des bibliothèques de chaque ville.

Le **Concours national de vidéo Mettons fin au racisme!** (CNV) est un vaste programme s'adressant aux jeunes âgés de 12 à 20 ans dans le cadre duquel ils sont invités à soumettre de courtes vidéos exprimant leurs idées sur l'élimination du racisme. En tout, 293 vidéos provenant de partout au Canada ont été soumises dans le cadre de l'édition 2010-2011. Souvent humoristiques et bouleversantes, les vidéos contenaient des commentaires sur les thèmes de l'unité dans la diversité et sur les liens qui nous unissent, suscitant ainsi un dialogue public sur la lutte contre le racisme tout en célébrant qui nous sommes.

Les activités de ce projet comprennent la conception, la

fabrication et la mise en place des composantes d'exposition

du centre. Les publics cibles comprennent les personnes

d'origine africaine, les familles néo-écossaises non africaines,

les élèves des écoles publiques et privées, les touristes

régionaux et les immigrants d'origine non africaine. La

création de concepts interprétatifs, illustrant l'histoire de

Birchtown et les contributions des loyalistes noirs en

Nouvelle-Écosse, offritra aux membres de l'auditoire des

mécanismes pour poser des questions et affronter leurs peurs

grâce à un dialogue franc. Ces types d'expériences ouvrent la

voie à une meilleure compréhension, à la réflexion et à un

dialogue entre toutes les cultures. Pour plus d'information,

consultez le site : <http://www.blackloyalist.com/>

SAME (Surrey Appreciates Multi-Ethnicity)

Surrey, Colombie-Britannique

Ce projet est conçu pour aborder les questions touchant

l'intolérance, l'intimidation, la violence et l'isolement

culturel chez les jeunes, phénomènes qui sont devenus très

présents dans la ville culturellement diversifiée de Surrey

(Colombie-Britannique). Le projet comprend des

composantes pratiques et de recherche poussée, notamment

un programme de mentorat selon lequel les élèves plus âgés

du niveau secondaire sont formés pour servir de mentors aux

élèves plus jeunes de niveau intermédiaire dans les domaines

Des activités d'éducation et de sensibilisation du public

En collaboration avec le public, des groupes communautaires et des partenaires du secteur de l'éducation, le Programme du multiculturalisme produit et diffuse du matériel éducatif et organise des activités visant à lutter contre le racisme et à renforcer la compréhension interculturelle.

Le Prix Paul Yuzyk pour le multiculturalisme reconnaît des personnes et des groupes de collectivités de partout au Canada qui se sont distingués par leurs contributions exceptionnelles au multiculturalisme et à la diversité. Tout au long de sa vie, le regretté sénateur Yuzyk a travaillé sans relâche afin d'attirer l'attention sur l'importance du multiculturalisme et il insistait sur « l'unité dans la diversité » en tant que concept fondamental dans l'évolution continue du Canada. Ce prix commémore ses réalisations.

de la diversité, de la confiance en soi, de la fierté culturelle, du leadership, des compétences décisionnelles et du développement d'une identité culturelle dans un environnement multiculturel. De plus, des ateliers sont tenus avec les parents des jeunes participants pour aider à faire rayonner les leçons du projet dans la collectivité et auprès des familles des élèves qui participent au projet. Sur le plan de la recherche, le district scolaire de Surrey a établi un partenariat avec l'Université Simon Fraser afin de planifier soigneusement et de mettre en œuvre de solides outils d'évaluation, notamment des groupes de concertation permanents, des sondages et des tribunes communautaires. Cela permet non seulement au projet d'être constamment renforcé tout au long de sa durée, mais également de mettre en place les outils nécessaires en vue de réaliser une évaluation exhaustive à l'issue du projet dans le but de faire une synthèse des pratiques exemplaires et d'encourager d'autres districts scolaires du pays à entreprendre un projet semblable. Le projet s'adresse à tous les groupes ethnoculturels du district, mais il met tout particulièrement l'accent sur les groupes ethniques prédominants du district, dont les communautés panjabi, chinoises, autochtones, coréennes, philippine et vietnamienne. En fin de compte, le projet vise à renforcer la capacité des jeunes, des parents, des membres de la famille élargie, des enseignants et des administrateurs du district ainsi que des travailleurs communautaires à relever les défis auxquels sont confrontés les jeunes issus de groupes ethnoculturels, ainsi qu'à promouvoir la compréhension interculturelle au sein de cette collectivité diversifiée.

En 2010, le prix a été décerné pour la deuxième fois, mais il s'agissait de la première année où les mises en candidature étaient sollicitées auprès du grand public. Le Ministère a eu recours aux médias sociaux pour promouvoir le prix, ce qui lui a permis de joindre les publics cibles à l'aide de YouTube, de Twitter, de Wikipedia et de différents blogs. Par conséquent, le Ministère a été ravi de recevoir 88 mises en candidatures provenant des quatre coins du Canada.

Le prix de 2010 a été décerné à Paul Nguyen dans la catégorie « Réalisation exceptionnelle ». Le Prix pour une réalisation exceptionnelle est décerné à une personne ou à un groupe qui a apporté une contribution significative au multiculturalisme canadien.

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

Programme du multiculturalisme

Les projets qui suivent sont des exemples d'activités et de projets nouveaux ou en cours qui ont été financés en 2010-2011.

Support Your Community: New Canadians Working for Active Community Participation Central Alberta Immigrant Women's Association Red Deer, Alberta

Il s'agit d'un projet d'action communautaire qui a une visée secondaire sur le changement institutionnel. Le projet est conçu en vue de former 120 nouveaux citoyens canadiens provenant des communautés naissantes d'origine africaine, asiatique et latino-américaine de Red Deer, en Alberta, afin qu'ils acquièrent des compétences en matière de participation civique informelle par le truchement d'un programme de leadership en éducation et en sensibilisation.

Dans le cadre de ce projet, les nouveaux Canadiens participeront à quatre comités de participation civique portant sur les secueurs de la santé, de l'éducation, de la justice et de l'emploi, afin d'acquérir d'importantes compétences leur permettant d'aborder les questions qui ont une incidence sur leurs familles.

Les 120 nouveaux Canadiens seront mobilisés dans le but d'appuyer les autres membres de leurs communautés pour que ces derniers perfectionnent leurs aptitudes en matière de participation civique informelle, créant ainsi un bassin de leaders à Red Deer et dans les collectivités rurales avoisinantes. Le projet se déroulera du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

Défi de la citoyenneté canadienne Institut Historica-Dominion

Grâce au projet intitulé « Défi de la citoyenneté canadienne », l'Institut Historica-Dominion a créé une épreuve liée à la citoyenneté canadienne dans le but d'encourager les étudiants d'écoles intermédiaires et secondaires de tout le pays à lire le guide d'étude pour la citoyenneté *Découvrir le Canada : Les droits et responsabilités liés à la citoyenneté*, ainsi qu'à passer un examen de citoyenneté fictif. La classe / les étudiants gagnants recevront leur prix lors d'une cérémonie spéciale. Ce projet touchera directement entre 80 000 et 95 000 élèves et touchera les enseignants, les membres des organisations jeunesse et les organisations multiculturelles, ainsi que les usagers des bibliothèques publiques et des centres culturels. Pour plus d'information, consultez le site www.historica-dominion.ca/fr.

Multiculturalism Achievement Program for Learning Employers (MAPLE) Ottawa Chinese Community Service Centre

www.fondationtolerance.com.

Ce projet a pour but de s'attaquer aux obstacles systémiques auxquels se heurtent les nouveaux Canadiens pour trouver un emploi et avancer dans leur carrière. À l'aide d'ateliers, de partenariats, de stages non rémunérés et de mentorat, le projet a pour but d'aider les nouveaux Canadiens à acquérir une expérience d'apprentissage pratique, des compétences en communication interculturelle et une expérience de travail au Canada. Les participants sont d'origines ethniques très diversifiées et le programme offre aux Canadiens nouveaux et établis de nombreuses occasions d'entrer en contact les uns avec les autres dans un milieu de travail. Par conséquent, ce projet fait la promotion de la compréhension interculturelle, réduit la distance sociale entre les canadiens et les groupes ethnoculturels et restreint les chances de création de communautés parallèles. Pour plus d'information, consultez le site : <http://occcsc.org>.

Le Programme de subventions et de contributions Inter-Action

Inter-Action, le Programme de subventions et de contributions pour le multiculturalisme du Canada, a été relancé en juin 2010. Doté de nouvelles modalités et conditions, ce programme offre du financement afin d'appuyer des initiatives qui contribuent directement aux objectifs du programme grâce à deux volets : le volet Projets et le volet Activités.

À la fin de 2010-2011, le Programme du multiculturalisme avait approuvé un financement total de 13 177 592 \$ pour 46 projets entrepris par toutes sortes d'organismes et d'institutions voués à satisfaire les besoins des collectivités des quatre coins du pays.

Le volet Activités d'Inter-Action offre du financement pour des activités communautaires qui favorisent au moins un des éléments suivants : la compréhension interculturelle ou interconfessionnelle, la mémoire et la fierté civiques ainsi que le respect des valeurs démocratiques de base. L'objectif principal de ce volet est de créer des occasions concrètes d'interaction entre les communautés culturelles et confessionnelles. Les activités financées grâce à ce volet s'adressent et sont ouvertes à tous les Canadiens. À la fin de 2010-2011, le Programme du multiculturalisme avait offert de l'aide financière d'une valeur de 901 753 \$ afin d'appuyer 94 activités organisées dans tout le Canada.



La journée « Immigration
Celebration: 20 Years
of Changing the Face of
Manitoba », Winnipeg, 2011.

TROISIÈME PARTIE LE PROGRAMME DU MULTICULTURALISME EN 2010-2011

les institutions fédérales et provinciales; et promouvoir l'intégration par des initiatives complémentaires.

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET CULTURELLE

Le Programme du multiculturalisme a recours à une vaste gamme d'outils et de stratégies pour promouvoir la compréhension interculturelle et l'inclusion sociale et culturelle. En outre, le Programme appuie des projets qui abordent les besoins particuliers des communautés d'un bout à l'autre du pays, il accroît la sensibilisation et alimente le discours public sur le multiculturalisme à l'aide d'initiatives ciblées et il oriente les institutions fédérales qui fournissent des services aux Canadiens.

L'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* a été adaptée au rythme de l'évolution de la diversité du Canada. Le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration offre une orientation stratégique en vue de l'application de la *Loi* et son Programme du multiculturalisme se concentre sur les objectifs politiques suivants :

- Bâtir une société intégrée et cohésive sur le plan social;
- Accroître la sensibilité des institutions aux besoins de la population diversifiée du Canada;
- Participer à des discussions internationales sur le multiculturalisme et la diversité.

Cette partie du rapport met en relief les activités du Ministère entreprises au cours de la période visée par le rapport, soit 2010-2011, lesquelles sont organisées sous trois grands thèmes : promouvoir l'intégration économique, sociale et culturelle; appuyer



Les gagnants du Concours national de vidéo *Mettons fin au racisme!* Ottawa, mars 2011. Photo gracieusement fournie par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration.

La Loi sur le Monument national de l'Holocauste a obtenu la sanction royale le 25 mars 2011. Le gouvernement du Canada a promis d'ériger le Monument national de l'Holocauste, qui sera situé dans la région de la capitale nationale, afin d'assurer que les victimes et les leçons tirées de l'Holocauste ne soient jamais oubliées au Canada. On espère qu'en renseignant les

La Déclaration du Forum international de Stockholm sur l'Holocauste

Les membres du Groupe de travail adhèrent à la Déclaration du Forum international de Stockholm sur l'Holocauste, qui se lit comme suit :

1. L'Holocauste (Shoah) a foncièrement remis en question les fondements mêmes de la civilisation. Le caractère unique de l'Holocauste gardera une signification universelle à tout jamais. Alors que cinquante ans se sont passés, les événements restent encore suffisamment proches pour que des survivants témoignent encore des horreurs subies par le peuple juif. Les souffrances terribles endurées par les millions d'autres victimes des nazis ont également laissé une marque indélébile à travers l'Europe.

4. Nous promettons d'accentuer nos efforts de promotion de l'éducation, du souvenir et de la recherche au sujet de l'Holocauste, aussi bien dans les pays qui ont déjà fait beaucoup à ce sujet que dans ceux qui choisissent de se joindre à nous à présent.

5. Nous partageons l'engagement d'encourager l'enseignement de l'Holocauste dans toutes ses dimensions. Nous promouvoir cette étude dans nos écoles et universités ainsi que dans nos communautés, et nous l'encouragerons dans les autres institutions.

6. Nous partageons l'engagement de commémorer les victimes de l'Holocauste et d'honorer ceux qui l'ont combattu. Nous encouragerons dans nos pays toutes les formes adéquates de souvenir, y compris la célébration, une fois par an, d'un Jour du Souvenir de l'Holocauste.

7. Nous partageons l'engagement de jeter toute la lumière sur les zones d'ombres qui persistent encore au sujet de l'Holocauste. Nous prendrons toutes les mesures nécessaires à l'ouverture des archives afin de nous assurer que tous les documents portant sur l'Holocauste sont mis à la disposition des chercheurs.

8. Il nous semble approprié que cette conférence internationale, la première réunion importante de ce nouveau millénaire, déclare qu'elle s'engage à semer les graines d'un avenir meilleur dans la terre d'un passé amer. Nous nous identifions aux victimes et à leurs souffrances et nous puisons notre inspiration dans leur lutte. Nous nous engageons à nous souvenir de ceux qui ont péri et à respecter les survivants. Nous réaffirmons l'aspiration, commune à toute l'humanité, à une compréhension mutuelle et à la justice.

3. Si l'humanité est encore terrifiée par le génocide, le nettoyage ethnique, le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, la communauté internationale partage la responsabilité solennelle de combattre ces maux. Ensemble, nous devons soutenir la vérité terrible de l'Holocauste contre ceux qui en nient la réalité. Nous devons renforcer l'engagement moral de nos peuples et l'engagement politique de nos gouvernements afin de nous assurer que les générations futures comprendront les causes qui ont mené à l'Holocauste et réfléchiront sur ses conséquences.

2. L'ampleur de l'Holocauste, planifiée et perpétrée par les nazis, doit rester pour toujours gravé dans notre mémoire collective. Le sacrifice désintéressé de ceux qui ont défié les nazis, qui ont parfois offert leur propre vie pour protéger ou venir en aide aux victimes de l'Holocauste, doit également rester marqué dans nos cœurs. Les profondes douleurs de l'horreur qu'ils ont vécue et les sombres attraits par leur héritisme peuvent nous aider à comprendre la capacité de l'homme à faire le bien ou le mal.

DEUXIÈME PARTIE LA LUTTE CONTRE L'ANTISÉMITISME AU CANADA ET DANS LE MONDE

Le gouvernement du Canada encourage le dialogue interculturel sur les plans national et international afin de combattre toutes les formes de discrimination et de racisme, notamment l'antisémitisme; il préconise ce moyen pour s'attaquer au nombre sans cesse croissant de crimes haineux commis au Canada et dans le monde.

En novembre 2010, le ministre Kenney a proposé que le

Canada accueille à Ottawa la deuxième conférence de la Coalition interparlementaire de lutte contre l'antisémitisme (ICCJA). Des représentants de plus de 50 pays se sont

rassemblés dans la capitale nationale afin d'élaborer des

mécanismes pour lutter contre l'antisémitisme, et ils ont

rédigé le Protocole d'Ottawa. Ce protocole sollicite des

engagements de la part des gouvernements en vue de

s'attaquer à la question des crimes haineux, de s'opposer aux

propos haineux, d'améliorer l'éducation sur l'antisémitisme,

de respecter la Convention sur le génocide (1948) et d'adopter

des positions en matière de politique étrangère pour les

questions liées à l'antisémitisme, lorsqu'il convient de le faire.

Le 19 septembre 2011, le ministre Kenney et le ministre des

Affaires étrangères, John Baird, ont signé le Protocole

d'Ottawa, indiquant ainsi que le gouvernement du Canada

soutient les objectifs du protocole et s'engage à y donner suite.

Le ministre Kenney est membre d'office de la Coalition

parlementaire canadienne de lutte contre l'antisémitisme

(CPCCA), qui regroupe des parlementaires désireux

d'affronter et de combattre la résurgence de l'antisémitisme à

l'échelle mondiale. De novembre 2009 à janvier 2010, la

Commission d'enquête de la CPCCA a tenu dix audiences

nationales sur l'antisémitisme au Canada. Rendu public en

L'honorable Jason Kenney
(à gauche) et l'honorable
John Baird signent le Protocole
d'Ottawa sur la lutte contre
l'antisémitisme, Ottawa,
septembre 2011. Photo
gracieusement fournie par le
ministère de la Citoyenneté et
de l'Immigration.

juillet 2011, le rapport de la CPCCA met l'accent sur l'identification et la définition de la nature de l'antisémitisme au Canada, l'analyse de l'envergure du problème et la proposition de recommandations sur la façon d'aborder le problème. Pour plus d'information, consultez le site www.cpcca.ca.

Citoyenneté et Immigration Canada travaille en étroite collaboration avec le ministre des Affaires étrangères dans le cadre d'initiatives qui visent à combattre l'antisémitisme à l'échelle internationale. Le Canada est membre du Groupe de travail pour la coopération internationale en matière d'éducation, de mémoire et de recherche au sujet de l'Holocauste (ITF) depuis juin 2009, et il continue de démontrer son engagement envers la Déclaration du Forum international de Stockholm sur l'Holocauste. En mars 2011, le gouvernement du Canada a manifesté son intérêt d'assumer la présidence du ITF en 2013 et sa candidature a été acceptée en décembre 2011. Pour plus d'information, consultez le site www.holocausustraskforce.org.

Le Ministère travaille aussi en étroite collaboration avec le ministère des Affaires étrangères en vue d'appuyer la participation du Canada à titre de membre de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE). En juin 2010, l'ancienne secrétaire parlementaire au Multiculturalisme, Mme Alice Wong, a représenté le Canada à titre de chef de délégation à l'occasion de la Conférence de haut niveau sur la tolérance et la non-discrimination de l'OSCE, tenue à Astana, au Kazakhstan, et elle a prononcé des énoncés au nom du Canada. Pour plus d'information sur l'OSCE, consultez le site www.osce.org.





« Hommage à une femme, à un pays »

Laura Restrepo

Cégep de Sherbrooke, Sherbrooke (Québec)

Gagnante : Delf Mathieu Da Costa, meilleur dessin pour 2010-2011, catégorie des 16 à 18 ans

Description : Cette peinture à l'huile comprend deux composantes : à droite, on voit un petit enfant donnant une bise à Michaëlle Jean, qui a été la 27^e gouverneure générale du Canada. À gauche, l'artiste a peint un arrière-plan contenant des feuilles d'érable oranges, rouges et jaunes. Dans le coin supérieur gauche, on aperçoit la planète Terre, puis, au centre, des figurines noires et brunes représentant des mères et leurs enfants. Dans le coin inférieur gauche, l'artiste a peint des drapeaux de différents pays du monde.

- La *Loi sur la citoyenneté* (1977) établit les droits et les privilèges des citoyens canadiens;
- La *Loi constitutionnelle du Canada* (1982) répartit la responsabilité pour l'intégration entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires;
- L'article 27 de la *Charte canadienne des droits et libertés* (1982) stipule que toute interprétation de la *Charte* par les tribunaux doit « concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens »;
- La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (1985) assure l'égalité des chances pour tous les Canadiens et offre une protection contre les pratiques discriminatoires fondées sur l'âge, le genre, l'ethnicité, la couleur de la peau ou l'incapacité;
- La *Loi sur le multiculturalisme canadien* (1988) réaffirme le multiculturalisme en tant que valeur fondamentale de la société canadienne et établit un modèle unique pour la citoyenneté inclusive;
- La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (2002) affirme les principes fondamentaux de la non-discrimination ainsi que l'universalité dans l'immigration.

Bâtir une société intégrée et cohésive sur le plan social

L'opinion publique sur la diversité et le multiculturalisme indique que les Canadiens appuient généralement le multiculturalisme. Un récent sondage réalisé par Focus Canada (2010) a révélé que 86 pour 100 des personnes interrogées percevaient le multiculturalisme comme un élément important de l'identité nationale du Canada, et ce nombre concorde avec les résultats de sondages antérieurs. Les données du sondage ont aussi démontré que les Canadiens sont préoccupés par les questions liées aux immigrants et à l'intégration à long terme des communautés ethniques et religieuses, notamment l'adoption des valeurs canadiennes. Plus généralement, ces questions ont une incidence sur la capacité de tous les Canadiens de participer pleinement à la création d'une société intégrée et cohésive sur le plan social.

Bien que la société canadienne soit généralement cohésive, elle doit tout de même relever certains défis, comme les tensions relatives à « l'accommodement raisonnable » des traditions culturelles et religieuses; la persistance du racisme et de la discrimination; la marginalisation et l'exclusion, qui peuvent se traduire par la pauvreté et peuvent même favoriser l'extrémisme; l'intégration socioéconomique limitée et le manque de possibilités pour certains Canadiens; la diminution de la participation civique et le manque de connaissance en général au sujet de notre histoire et de nos institutions politiques.

Les objectifs clés du Programme du multiculturalisme du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration ont été modifiés en 2009 afin d'aborder les différents défis en respectueuse. Grâce à de telles discussions, nous continuons de nous épanouir et de progresser en tant que pays.

Les débats articulés autour de la nature du multiculturalisme ne sont pas nouveaux. Ils ont jalonné l'histoire du Canada et ils surviendront vraisemblablement encore à l'avenir. De plusieurs façons, cela est caractéristique d'une société saine, mûre et cohésive qui peut débattre de cette question d'une manière pacifique et respectueuse. L'histoire du Canada et ils surviendront vraisemblablement encore à l'avenir. De plusieurs façons, cela est caractéristique d'une société saine, mûre et cohésive qui peut débattre de cette question d'une manière pacifique et respectueuse. Grâce à de telles discussions, nous continuons de nous épanouir et de progresser en tant que pays.

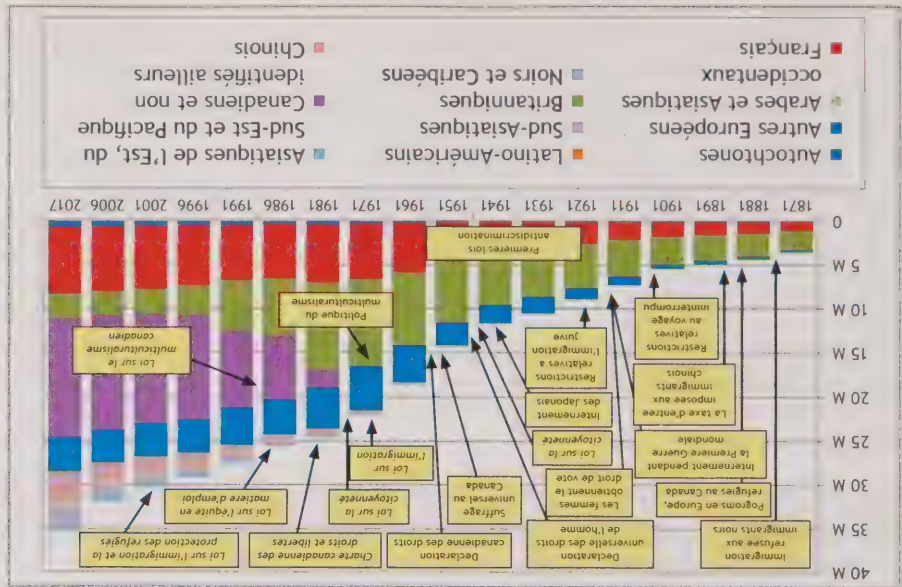
Les approches envers le multiculturalisme

Le multiculturalisme représente le cadre politique du gouvernement du Canada visant à gérer la diversité et les défis susceptibles de survenir. Ce faisant, le gouvernement du Canada aide tous les Canadiens à participer pleinement à la société. L'approche du Canada envers la diversité a traditionnellement visé à équilibrer deux objectifs : encourager l'intégration, et veiller à ce que la société dans son ensemble soit accueillante et qu'elle prenne en compte la diversité.

Le multiculturalisme au Canada est enchestré dans la loi, plus précisément dans la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. Celle-ci s'inscrit dans un cadre législatif plus vaste qui comprend la *Charte canadienne des droits et libertés*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la *Loi sur la citoyenneté*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur les langues officielles* et la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. De plus, la plupart des gouvernements provinciaux et territoriaux ont adopté leur propre cadre législatif ou politique en matière de multiculturalisme.

Toutefois, le « multiculturalisme », en tant que terme ou idéal, a été chaudement débattu récemment, spécialement en Europe. Des pays comme l'Allemagne, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont déclaré que le multiculturalisme n'avait pas réussi à intégrer adéquatement certains segments de leur

Figure 2. Les modifications législatives parallèles aux flux d'immigration, aux événements historiques, à l'accroissement de l'égalité, à la démocratisation et aux droits de la personne - de 1871 à 2017



Le Canada n'est pas à l'abri du genre de débats dont nous avons été témoins ailleurs dans le monde. La politique du multiculturalisme était à peine lancée en 1971 que le multiculturalisme était déjà un sujet très controversé. Au cours des dernières années, la question de l'accommodement des groupes de minorités religieuses a catalysé l'approche du Canada en matière de gestion de la diversité au premier plan du discours public. Cependant, contrairement à d'autres pays, l'approche du Canada à l'égard de la diversité est enchestrée dans un cadre législatif plus vaste et elle est appuyée par des politiques, des programmes et des services établis et exécutés par tous les ordres de gouvernement du Canada. L'approche canadienne en matière de diversité a encouragé l'évolution d'une société dynamique, florissante et très diversifiée, que les Canadiens citent avec fierté.

Une diversité sans cesse croissante

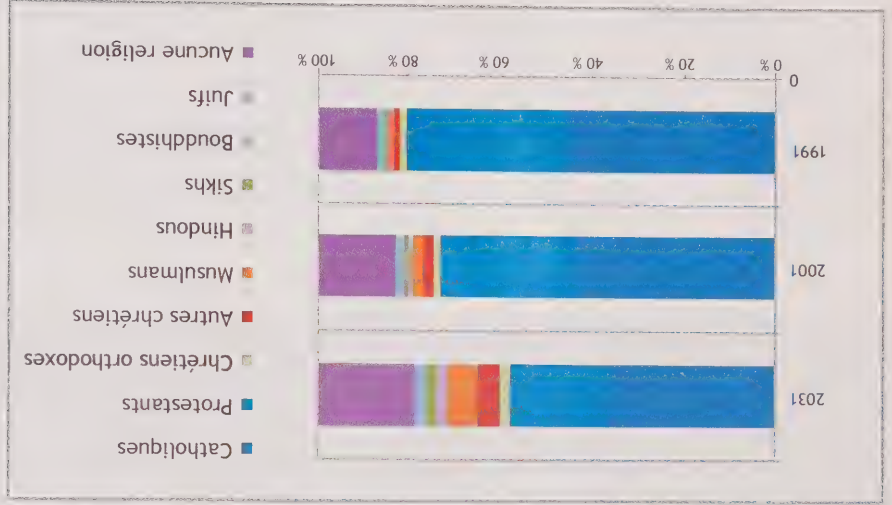
Depuis sa création, le Canada forme une société diversifiée et a depuis longtemps cherché à concilier les besoins des nouveaux arrivants et ceux de ses citoyens. La diversité au Canada repose sur trois piliers principaux : les peuples autochtones, les Français et les Britanniques. Au fil du temps, cette diversité a été assortie aux millions de nouveaux arrivants au Canada ayant différentes origines ethniques et religieuses.

La société canadienne se diversifie de plus en plus. Les Canadiens vivent la diversité chaque jour, que ce soit dans leurs interactions avec leurs voisins ou sur le marché du travail, dans la salle de classe ou au sein de leurs familles, dans les médias ou au cours d'activités sportives. La diversité est une réalité concrète de la vie au Canada et fait partie intégrante de l'identité des Canadiens.

Une partie de cette expérience est façonnée par les changements démographiques : le Canada compte plus de 200 ethnicités différentes et la diversité varie grandement d'une région à une autre. Selon les données du recensement de 2006, les minorités visibles, par exemple, représentaient 16,2 % de la population totale du Canada. Les prévisions de Statistique Canada indiquent que cette diversité continuera vraisemblablement de s'accroître à l'avenir et on prévoit que de 29 % à 32 % de la population canadienne appartiendra à un groupe de minorités visibles d'ici 2031.

Compte tenu de l'immigration croissante provenant des pays non européens, le Canada est en voie de devenir une société plus diversifiée sur le plan religieux, et les prévisions démographiques supposent que cette tendance se maintiendra, comme l'indique la figure 1 ci-dessous. D'ici 2031, on prévoit que les communautés religieuses non chrétiennes représenteront environ 14 % du total de la population du Canada (comparativement à 6,3 % en 2011).

Figure 1. Les principaux groupes confessionnels au Canada (projection jusqu'en 2031)



Source : Statistique Canada, 2010

« Les citoyens du Canada »

Kanika Lawton

École secondaire Pinetree, Coquitlam (Colombie-Britannique)

Gagnante : Défi Mathieu Da Costa, meilleur dessin pour 2010-2011, catégorie des 13 à 15 ans

Description : Ce dessin montre des personnes de cultures et d'origines ethniques différentes qui vivent au Canada. Mathieu Da Costa et Samuel de Champlain figurent au centre de l'œuvre. L'arrière-plan colore comprend des images de plusieurs repères canadiens, comme la Colline du Parlement.



Ce rapport met en relief les activités exécutées par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration et par les autres institutions fédérales du gouvernement du Canada, du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011.

Le rapport est divisé en quatre parties. Cette année, la **première partie** présente d'abord un aperçu du multiculturalisme au Canada et réaffirme l'engagement continu du Canada envers le multiculturalisme et son évolution. La **deuxième partie** met en valeur le leadership du gouvernement du Canada en matière de lutte contre l'antisémitisme au Canada et à l'échelle internationale.

La **troisième partie** met en évidence les principales activités entreprises par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration par le truchement de son Programme du multiculturalisme ainsi que les initiatives complémentaires qui visent à promouvoir l'intégration. Quant à la **quatrième partie**, elle porte sur les autres institutions fédérales ainsi que sur les succès et les défis qu'elles ont connus en 2010-2011.

Une liste des institutions qui ont soumis des commentaires se trouve à l'annexe A.

Ici comme ailleurs dans le monde, le Canada est reconnu comme un chef de file pour la défense des valeurs que sont la liberté, la démocratie, les droits de la personne et la primauté du droit. Les contributions des Canadiens et des nouveaux arrivants de tous les coins du pays et de toutes les cultures, ethniques et religieuses font la force du Canada. C'est dans ce contexte que les Canadiens valorisent la diversité et célèbrent ses nombreuses répercussions positives sur la société canadienne.

La Loi sur le multiculturalisme canadien fournit un cadre juridique qui oriente les responsabilités et les activités du gouvernement fédéral en matière de multiculturalisme au Canada. *La Loi sur le multiculturalisme canadien*, dont l'adoption remonte à 1988, comprend la politique canadienne du multiculturalisme, qui a célébré son 40^e anniversaire en 2011.

Comme le stipule la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, la politique énonce une série de principes visant à assurer l'égalité pour tous les Canadiens dans la vie économique, sociale, culturelle et politique au Canada. De façon générale, la politique du multiculturalisme comprend les thèmes suivants :

L'égalité et l'inclusivité

- Un traitement égal et une protection égale pour toutes les personnes aux termes de la loi;
- La promotion de la participation des individus et des communautés de toutes origines;
- L'incitation des institutions canadiennes à être inclusives.

- La multiculturalisme en tant que caractéristique fondamentale du patrimoine canadien;
- La reconnaissance des communautés ayant une origine commune et leur contribution historique à la société canadienne;
- L'interaction entre les communautés de différentes origines pour favoriser la compréhension;
- La promotion des expressions dynamiques des diverses cultures de la société canadienne.

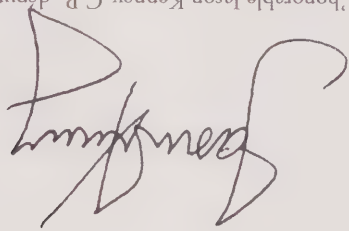
Les langues

- Préserver et favoriser l'utilisation des langues autres que le français et l'anglais, tout en renforçant le statut et l'utilisation des langues officielles au Canada.

Bien que les principes de la politique du multiculturalisme demeurent pertinents aujourd'hui, l'application de la politique a évolué en réponse aux différents besoins et défis qui sont survenus au fil du temps. Cette année ne fait pas exception, et les institutions fédérales ont une fois de plus fait preuve d'innovation en appliquant la *Loi*.

Chaque année, le ministre responsable du Multiculturalisme est tenu de déposer au Parlement un rapport faisant état des activités et des réalisations du gouvernement du Canada en vue d'appliquer la *Loi*.

pour lutter contre l'antisémitisme. Le 19 septembre 2011, j'ai signé le Protocole d'Ottawa au nom de notre pays, faisant ainsi du Canada le premier signataire du protocole. Ces mesures et d'autres initiatives sont énoncées dans les pages qui suivent, tout comme les nombreuses façons dont le gouvernement fédéral a travaillé pour s'acquitter de ses responsabilités aux termes de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*. J'appuie de tels efforts et j'encourage les membres de toutes les collectivités à participer pleinement à la société canadienne, ainsi qu'à promouvoir l'intégration, le pluralisme et la participation civique.



L'honorable Jason Kenney, C.P., député
Ministre de la Citoyenneté, de l'Immigration et du Multiculturalisme

Le Canada lutte contre l'antisémitisme en participant activement au Groupe de travail pour la coopération internationale en matière d'éducation, de mémoire et de recherche au sujet de l'Holocauste (ITF). En décembre 2011, l'ITF a confirmé qu'il sera présidé par le Canada en 2013. Le leadership du Canada se manifeste aussi au sein de la Coalition interparlementaire de lutte contre l'antisémitisme (ICCA). En novembre 2010, le Canada a été l'hôte de la deuxième conférence de la ICCA; elle a rassemblé des parlementaires de plus de 50 pays et a donné lieu à la ratification du Protocole d'Ottawa, annonçant ainsi un effort mondial concerté

En ma qualité de ministre de la Citoyenneté, je suis fier de présenter le 23^e Rapport annuel sur de l'immigration et du Multiculturalisme, je l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Ce document met en évidence les initiatives entreprises en 2010-2011 par Citoyenneté et Immigration Canada et d'autres institutions du gouvernement du Canada.

Le gouvernement du Canada a actualisé le Programme du multiculturalisme fédéral afin qu'il se concentre sur la compréhension interculturelle et interprofessionnelle, les valeurs libérales partagées, la valorisation de la mémoire et de la fierté civiques ainsi que l'aptitude des institutions à répondre aux besoins d'une société diversifiée. Également pour cette même raison, en mars 2011, nous avons mis à jour notre guide d'étude pour la Citoyenneté *Découvrir le Canada : Les droits et responsabilités liés à la citoyenneté* (une publication très prise) afin de renforcer davantage son contenu sur les valeurs canadiennes de base comme la liberté, la démocratie, les droits de la personne, la primauté du droit et l'égalité entre les femmes et les hommes.

En février 2011, dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, j'ai eu le plaisir d'annoncer le lancement d'un nouveau musée en ligne centré sur l'histoire des Noirs. *L'histoire des Noirs du Canada : une expérience interactive* a été conçue par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration en partenariat avec des institutions culturelles et des sites historiques sur les Noirs de partout au pays. Les visiteurs du musée virtuel peuvent regarder des photos, des expositions et des vidéos, ainsi qu'écouter des musiciens et explorer des vues à 360 degrés de différents lieux importants.

Au moyen du Programme de reconnaissance historique pour les communautés, nous avons continué, en 2010-2011, de remplir notre engagement d'appuyer des projets qui reconnaissent et commémorent les questions historiques liées à l'immigration et qui sensibilisent les Canadiens à ce sujet, comme l'internement d'Italo-Canadiens et d'autres personnes pendant la Deuxième Guerre mondiale, l'incident du *Komagata Maru*, qui a touché des immigrants sud-asiatiques, la loi d'exclusion des Chinois et la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois. Nous ne devons jamais oublier les pans sombres de notre histoire d'immigration. Au Canada, lorsque nous parlons de multiculturalisme, nous pensons au pluralisme, à la compréhension interculturelle et à l'égalité des possibilités offertes. Nous devons reconnaître les erreurs que nous avons commises dans le passé afin de veiller à ce qu'elles ne soient jamais répétées et d'en tirer des leçons pour bâtir une société définie par le respect des valeurs et des traditions canadiennes.

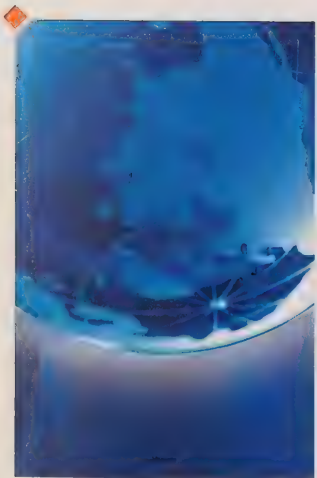
Un autre exemple est le voyage du *MS St. Louis*, transportant à son bord des passagers juifs qui fuyaient l'Holocauste durant la Deuxième Guerre mondiale. Pour commémorer ce chapitre de notre histoire, j'ai pris part en janvier 2011 au dévoilement du monument *Wheel of Conscience* au Quai 21, à Halifax. Ce monument, conçu par le célèbre architecte Daniel Libeskind, symbolise le lien entre la haine, le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme.



TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos du Ministre	5
Introduction – Le Rapport annuel de 2010-2011	7
Première partie – Le multiculturalisme au Canada	10
Deuxième partie – La lutte contre l'antisémitisme au Canada et dans le monde	14
Troisième partie – Le Programme du multiculturalisme en 2010-2011	16
Promouvoir l'intégration économique, sociale et culturelle	16
Appuyer les institutions fédérales et publiques	24
Promouvoir l'intégration : des initiatives complémentaires	26
Quatrième partie – L'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans l'ensemble des institutions fédérales en 2010-2011	31
Les défis liés à l'application de la Loi	32
Les partenariats	33
Promouvoir la compréhension interculturelle et faire place à la diversité	35
Des activités d'éducation et de sensibilisation du public	42
Une main-d'œuvre diversifiée et souple	45
Des activités de recherche et de diffusion	46
Annexe A – Institutions fédérales ayant soumis des commentaires	48
Annexe B – Sites Web sur le multiculturalisme et sites Web du gouvernement du Canada	49

9 4 4 8 1





Bâtir un Canada plus fort : Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) contribue au progrès économique, social et culturel du Canada, et veille à la sécurité des Canadiens tout en gérant l'un des programmes d'immigration les plus vastes et les plus généreux du monde.

Ce document est publié par Citoyenneté et Immigration Canada pour rendre compte au Parlement de l'application de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* dans les institutions fédérales.

Les explications concernant diverses dispositions de la *Loi* sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation de la *Loi sur le multiculturalisme canadien*.

La version électronique du rapport est disponible à l'adresse www.cic.gc.ca.

Sondage sur les publications

Nous vous invitons à nous fournir des commentaires sur cette publication en répondant à notre sondage électronique qui se trouve au cic.gc.ca/sondage-publications.

Visitez-nous en ligne

Facebook : www.facebook.com/CitCanada

YouTube : www.youtube.com/CitImmCanada

Twitter : @CitImmCanada

Site Web : www.cic.gc.ca

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, 2012

N° de catalogue C!95-1/2011
C&I-1355-11-2011

RAPPORT ANNUEL SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

PROMOUVOIR L'INTÉGRATION



2010
2011

